BIULETYN ZWIĄZKOWY / WWW.OZZIP.PL

INICJATYWA PRACOWNICZA

NR 43 / VI 2015



ISSN: 2353-4974

Fot. Arkadiusz Hiller – Komisja Operatorów Żurawi OZZ IP

Operatorzy żurawi mówią: 8 godzin i ani minuty więcej!

Za jeden z podstawowych celów naszej walki powinniśmy uznać powrót do 8-godzinnego dnia pracy (przy podniesieniu stawek godzinowych o co najmniej 25%). 10 godzin pracy – jeżeli doliczyć do tego czas dojazdów i powrotów (który w budownictwie jest statystycznie wyjątkowo długi) – oznacza, że budowlańcom pozostaje na normalne życie zaledwie kilka godzin w ciągu doby. Czy budowlańcy są ludźmi z gorszej gliny i nie mają mieć prawa do normalnego życia? s. 5



Szczyt w Amazonie

O niezadowoleniu pracowników agencyjnych Amazona pod Poznaniem zaczęło być głośno w grudniu 2014 r., gdy zaczęli się zgłaszać do lokalnych mediów w sprawie wynagrodzeń wypłacanych nie w terminie i w nieprawidłowej wysokości. s. 5



Powstrzymajmy wyścig do dna

Pozornie może się wydawać, że Transatlantyckie Porozumienie w sprawie Handlu i Inwestycji (TTIP) to umowa, która dotyczyć będzie tylko niektórych przedsiębiorców działających w Europie i USA. Tymczasem może mieć ona wpływ na nas wszystkich s. 19



Prekariat wychodzi na ulice

Problem niestabilnych warunków zatrudnienia oraz braku zabezpieczeń społecznych jest głównym tematem kampanii My, Prekariat. W jej ramach 23 maja odbyła się ogólnopolska demonstracja. Wzięli w niej udział przedstawiciele wielu branż i zawodów s. 3

Ponadto

Kod QR





Fot. Maciek Markowski



Fot. PKM OZZ IP



Fot. PKM OZZ IP

Jest nas coraz więcej

Chociaż większość pracowników i pracownic w Polsce jest zatrudniona na umowach o pracę na czas nieokreślony, to systematycznie rośnie liczba osób pracujących w warunkach prekarnych: na umowach na czas określony, samozatrudnionych i zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych.

Wg danych GUS ponad 6 mln osób można uznać za prekariat: 3,7 mln pracujących na umowach o pracę na czas określony, 1,4 mln zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych oraz 1,1 mln samozatrudnionych. Łącznie, prekariat stanowi ok. 40% całej klasy pracującej.

Wśród osób zatrudnionych na umowach o pracę coraz większą liczbę stanowią osoby zatrudnione na czas określony – w 2014 r. prawie 1/3 (28,4%) pracowników i pracownic etatowych była zatrudniona czasowo. Był to najwyższy wynik w całej Unii Europejskiej! Odsetek ten systematycznie rośnie od końca lat 90. – w 1997 r. pracujący na umowach terminowych stanowili zaledwie 4,8% pracowników i pracownic najemnych (źródło: dane Eurostat).

Równie gwałtownie rośnie liczba osób zatrudnianych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, które są „udostępniane" na krótki okres czasu „pracodawcom-użytkownikom" (najczęściej zakładom produkcyjnym). W 2014 r. ponad pół miliona osób było zatrudnianych przez agencje – większość z nich na podstawie umów na czas określony, ale aż 43% zatrudniano na umowy cywilnoprawne (źródło: dane MPiPS).

Prekarne warunki pracy stają się coraz powszechniejsze w całej gospodarce – bez względu na to czy mamy do czynienia z kryzysem czy wzrostem gospodarczym, bez względu na branżę czy region.

Prekariuszy i prekariuszek jest coraz więcej ponieważ dążenie pracodawców do zwiększania wyzysku nie spotkało się do tej pory z oporem ze strony pracowników i pracownic. Aby odwrócić trend do prekaryzacji rynku pracy musimy częściej protestować, wychodzić na ulicę i strajkować.

więcej na: **www.myprekariat.pl**



Fot. Anna Smarzyńska

Informacja publiczna
o wyniku zbiórki publicznej i sposobie zużytkowania zebranych ofiar

Podmiot prowadzący zbiórkę publiczną: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza" z siedzibą w Poznaniu (KRS **0000215247**).

Organ wydający pozwolenie: Ministerstwo Administracji i Cyfryzacji, Departament Spraw Publicznych.
Pozwolenie wydano decyzją nr **79/2014** z 11 lutego 2014 r.

Ogółem zebrano **4242,60 zł** (cztery tysiące dwieście czterdzieści dwa złote i sześćdziesiąt groszy), w tym:
a) **4181,48 zł** w formie dobrowolnych wpłat na wyodrębniony w tym celu rachunek bankowy,
b) **34,60 zł** w formie dobrowolnych datków do zaplombowanych puszek kwestorskich,
c) **26,52 zł** w formie dobrowolnych datków do zaplombowanych skarbon stacjonarnych umieszczanych za zgodą właścicieli lub użytkowników obiektów.

Nie zbierano ofiar w naturze.

Zebrane w powyższych formach środki przeznaczono zgodnie z celem zbiórki ogółem w kwocie **4094,43 zł** (cztery tysiące dziewięćdziesiąt cztery złote i czterdzieści trzy grosze), w tym:
a) **80 zł** – na pokrycie kosztów sądowej obrony praw pracowniczych poprzez kupno materiałów niezbędnych do prowadzenia korespondencji sądowej i wykonywania innych zadań pełnomocnika związkowego,
b) **2520,04 zł** – na pomoc osobą pozostających w trudnej sytuacji materialnej w związku z naruszeniem ich praw pracowniczych w postaci jednorazowych świadczeń pieniężnych,
c) **1494,39 zł** – na pokrycie kosztów kampanii informacyjnych i edukacyjnych w celu rozpowszechniania wiedzy o prawach pracowniczych w postaci druku materiałów informacyjno-szkoleniowych.

Koszty przeprowadzenia zbiórki publicznej wyniosły ogółem **148,17 zł** (sto czterdzieści osiem złotych i siedemnaście groszy) w tym:
a) **10 zł** – koszty druku,
b) **138,17 zł** – kupno puszek kwestorskich.

Podmiot zlecający publikację: Komisja Krajowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego „Inicjatywa Pracownicza".

Wydawca: Ogólnopolski Związek Zawodowy „Inicjatywa Pracownicza" ul. Kościelna 4, 60-538 Poznań / **ISSN:** 2353-4974 / **Redakcja:** ul. Jagiellońska 52/11, 03-463 Warszawa
Redaktor naczelny: Krzysztof Łagutko / **Sekretariat:** prasowy@ozzip.pl / **Druk:** Polskapresse Oddział Poligrafia, ul. Matuszewska 14, 03-876 Warszawa

Biuletyn związkowy „Inicjatywa Pracownicza" ukazuje się co dwa miesiące i jest bezpłatnie dystrybuowany wśród komisji naszego związku i sympatyków. Jeśli chcesz otrzymywać biuletyn, napisz na nasz adres e-mail: prasowy@ozzip.pl lub korzystając z tradycyjnej poczty wyślij zaadresowaną kopertę wraz ze znaczkiem pocztowym na adres redakcji.

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Przeciwko niestabilności pracy

„Nie będziemy elastyczni", „Umowy czasowe – wyzysk stały" „Walcz, protestuj, stawiaj opór" skandowały pracownice i pracownicy podczas zorganizowanej przez OZZ Inicjatywę Pracowniczą demonstracji z okazji „Dnia Prekariatu".

OZZ INICJATYWA PRACOWNICZA

Kilkaset osób protestując w centrum Warszawy 23 maja 2015 r. głośno wyraziło swój sprzeciw wobec zmuszania pracowników do zawierania „umów śmieciowych" w sytuacji, gdy w rzeczywistości dochodzi do stosunku pracy. Takie postępowanie jest z reguły nie tylko nielegalne, ale niekorzystne dla pracujących, ponieważ umowy o dzieło czy samozatrudnienie nie dają ubezpieczenia zdrowotnego i chorobowego, prawa do emerytury i urlopu wypoczynkowego. Umowy zlecenia i umowy o prace na czas określony z kolei nie zapewniają stabilizacji koniecznej do ułożenia sobie normalnego życia. Ludzi żyjących w takich warunkach określa się właśnie prekariusz/k/ami – w Polsce żyje tak ponad 5 mln pracujących.

Fot. Anna Smarzyńska



Wśród liczącej kilkaset osób manifestacji wyróżniali się reprezentanci i reprezentantki komisji zakładowych, międzyzakładowych i środowiskowych Inicjatywy Pracowniczej

Wiec otworzył występ Warszawskiego Chóru Rewolucyjnego „Warszawianka" przed budynkiem Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, który odśpiewał pieśni robotnicze z okresu rewolucji 1905 r., oraz brytyjskich strajków górniczych z lat '80 XX wieku.

Polacy będą pracować coraz ciężej za coraz mniejsze pieniądze – przypomniał Jarosław Urbański z poznańskiej Inicjatywy Pracowniczej jedyną spełnioną „obietnicę" polityczną, jaką złożyły Polakom władze wprowadzając kraj do Unii Europejskiej i przypomniał, że prekaryzacja narasta we wszystkich branżach. Po nim wystąpili przedstawiciele pracowników polskiego i niemieckiego Amazona, opisując warunki pracy w magazynach. Do solidarności wszystkich pracujących na umowach śmieciowych nawoływał przedstawiciel ruchów społecznych z Włoch. W przemówieniach podkreślano, że uelastycznianie form zatrudnienia, jest problemem globalnym. Głos zabrała także przedstawicielka poznańskich żłobków, opisująca wyjątkowo niskie pensje w sektorze opieki, zmuszające żłobianki do podejmowania dodatkowej pracy, z reguły na „śmieciówkach" czy wręcz na czarno.

Jako że na przeciw ministerstwa znajduje się Polska Agencja Prasowa, przemowę na temat warunków pracy w mediach i prasie wygłosił członek warszawskiej IP Roman Kurkiewicz, apelując do środowiska dziennikarskiego by upomniało się o normalne warunki zatrudnienia – Ja sam, jak wyliczyłem jestem prekariuszem już od 15 lat, taka sama sytuacja dotyczy większości dziennikarek i redaktorów.

Spod budynku budynku MPiPS demonstranci ruszyli w stronę Placu Trzech Krzyży, a następnie ku Krakowskiemu Przedmieściu. Podczas pochodu skandowano „Prawo pracy naszym prawem", „Solidarność nasza bronią!" i zachęcano prekarnych pracowników mijanych kawiarni do przyłączenia się do protestu. „Płacą nam w ideach", „Kultura – kreatywny wyzysk", „Pozarządowe to nie pozakodeksowe", „Godna praca, godna płaca", „Globalny kapitalizm, globalny wyzysk" , „Sprzątnij wyzysk!" można było przeczytać na transparentach niesionych przez członków i sympatyków Związku oraz kilku innych organizacji biorących udział w demonstracji (Alternatywa Socjalistyczna, Razem, Zieloni).

W okolicach Polskiej Akademii Nauk odbyły się kolejne przemówienia. Igor Stokfiszewski z komitetu organizacyjnego kampanii „My, Prekariat" podkreślił, że nie można przedstawiać obecności Amazona w Polsce jako sukcesu, gdy sytuacja tam pracujących jest tak tragiczna. Zwrócił też uwagę, że prekaryzacja dotyczy wszystkich branż – i robotników fizycznych i artystów.

O prekaryzacji zatrudnienia w sektorze służby zdrowia i realiach pracy w szpitalach opowiedziała Barbara Rosołowska – Od 6 lat nie miałam urlopu, bo nie przysługuje on osobom pracującym na umowach cywilnoprawnych – mówiła. Była położna wraz z innymi zwolnionymi pracownikami i pracownicami ze szpitala w Kostrzynie nad Odrą podjęła trwającą siedem lat walkę o zaległe wypłaty. Choć dobiega ona wreszcie końca, po latach nacisków na samorząd nowe władze rozpoczęły wypłaty zaległych wynagrodzeń, przemawiająca gorzko stwierdziła – Nie gódźmy się na niewolniczą pracę, żaden pracodawca nie jest tego wart.

Młodzi naukowcy z Komitetu Kryzysowego Humanistyki Polskiej przedstawili katastrofalny wpływ polityki oszczędności i komercjalizacji na kondycję polskiego szkolnictwa wyższego i nauki. – Czy akademie mają się zamienić w fabryki certyfikatów? – pytała przedstawicielka studenckiego ruchu protestu z UW. Asystent z warszawskiej Akademii Sztuk Pięknych pytał zaś „Jak żyć za 500 zł, panie rektorze?!".

Głos zabrali również związkowcy z organizacji pozarządowych, mówiąc o wyzysku w tzw. trzecim sektorze, stanowiącym miejsce pracy dla ponad 200 tysięcy osób. Będziemy współpracować z pracodawcami w walce o zwiększenie puli wieloletnich grantów instytucjonalnych i lepsze regulaminy konkursów, bo wiemy, że często nie mają innego wyjścia niż podpisywać umowy śmieciowe – zadeklarowali – ale chcemy im przypomnieć, że jeśli działają na rzecz praw człowieka, to nie mogą zapominać, że prawa pracownicze także są prawami człowieka, a jeśli walczą o prawa kobiet, to powinni dbać o własne pracownice, które być może zechcą kiedyż zostać matkami i mieć prawo do urlopu macierzyńskiego, czego nie dadzą im umowy śmieciowe i wolontariackie. Domagali się także jawności płac, ukrócenia wyzysku wolontariuszy i wolontariuszek, oraz wprowadzenia większej demokracji wewnątrz organizacji tzw. trzeciego sektora.

Fot. Anna Smarzyńska



W demonstracji wzięli udział przedstawiciele pracowników polskiego i niemieckiego odziału magazynów firmy Amazon.

Demonstranci i demonstrantki przeszli następnie Krakowskim Przedmieściem pod Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego, gdzie przemawiali m.in przedstawiciele Komisji Operatorów Żurawi Wieżowych. Arkadiusz Hiller podkreślił, że w branży budowlanej powszechnym problemem jest wypłacanie części wynagrodzeń „pod stołem" i masowe wykorzystywanie umów śmieciowych przez pracodawców. Przedstawiciele Komisji zadeklarowali, że jednym z głównych celów ich działań jest wywalczenie umów o pracę dla operatorów i innych robotników budowlanych.

Katarzyna Górna z Komisji Środowiskowej Pracowników Sztuki przypomniała natomiast, że demonstracja odbywa się w przededniu trzeciej rocznicy Strajku Artystów, w solidarności z którym zamknięte zostało kilkanaście galerii i muzeów w całym kraju. W 2012 roku protestujący twórcy i twórczynie zwrócili uwagę opinii publicznej na ogrom zaniechań w ostatnich dwóch dekadach, które zredukowały artystów do roli klientów instytucji wystawienniczych. Jednocześnie zaznaczyła, ze to dzięki solidarnej postawie twórców udało im się w 2014 roku podpisać „Porozumienia w sprawie minimalnych wynagrodzeń dla Artystów i Artystek" z wieloma instytucjami kultury w Polsce. Mówiła także o postępach rozmów prowadzonych w Ministerstwie Pracy i Polityki Społecznej na rzecz objęcia artystów powszechnym systemem osłon socjalnych, zdrowotnych i emerytalnych oraz ciągłym dążeniu do uregulowania kwestii wynagrodzeń za twórczość artystyczną i walce o uwzględnienie głosu twórców w procesach decyzyjnych dotyczących rozwiązań w sektorze kultury i sztuki.

Przez całą demonstrację podkreślano, że tak w przeszłości, jak i dziś władze państwowe same z siebie nigdy nie były zainteresowane poprawą sytuacji pracowników i pracownic, a wszystkie prawa zostały wywalczone strajkami lub protestami. Wyjątkiem od tego były wyłącznie krótkie okresy kampanii wyborczych. Tu także na przestrzeni lat nie zaszła żadna zmiana. ■

Demonstracja, która miała miejsce 23 maja 2015 r. w Warszawie była elementem kampanii „My, Prekariat" (**www.myprekariat.pl**)

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WIELKOPOLSKIE

Amazon w świątecznym szczycie

Amazon w Sadach pod Poznaniem ruszył we wrześniu 2014 r. Kilka tygodni później otwarto dwa magazyny pod Wrocławiem. Poznańskie centrum to jeden z największych oddziałów tej zajmującej się internetową sprzedażą korporacji na świecie. Każdej doby dziesiątki tirów dostarcza i odbiera produkty pochodzące głównie z Niemiec, które po przepakowaniu wracają z powrotem do klientów Amazona z tego kraju. Poniższy artykuł opisuje warunki pracy i organizowanie się załogi w najgorętszym dla firmy przedświątecznym okresie. Pracownicy wiedzą, że wtedy firma najbardziej ich potrzebuje, więc działania na rzecz poprawy warunków pracy nabierają w tym czasie szczególnego znaczenia – warto o tym pamiętać przygotowując się do okresu świątecznego w 2015 r.

KOMISJA ZAKŁADOWA OZZ IP W AMAZONIE W SADACH K. POZNANIA

Przed świętami w Amazonie pod Poznaniem pracowało ponad 3 tys. osób, z czego większość zatrudnionych przez trzy firmy pośredniczące: Manpower, Adecco i Randstad. Na niektórych działach w czasie świąt pracownicy agencyjni stanowili nawet 3/4 załogi. Początkowo jedynie ok. 600 osób zatrudnionych było bezpośrednio przez firmę na 3-miesięczne próbne umowy o pracę. O tym, czy pracownik nawiązał umowę z Amazonem, czy z agencją, decydowała jedynie kolejność zgłoszeń. Zakład pracował w trybie ciągłym, na dwie 10-5 godzinne zmiany w godz. 6:00-16:30 oraz 18:00-4:30, wliczając w to nieopłacaną półgodziną przerwę i dwie płatne po 15 min.

Otwarciu magazynów Amazon w Polsce towarzyszyło spore zamieszanie w mediach. Na podstawie artykułów prasowych, reportażu brytyjskiej telewizji BBC, skarg pracowniczych i relacji ze strajków za granicą, Amazon opisywano jako „obozy pracy". W Poznaniu pracownicy początkowo wstrzymywali się z tak krytycznymi opiniami. Magazyn dopiero powstał, początkowo niezbyt restrykcyjnie przestrzegano normy, oferowano umowę o pracę, obiady „za złotówkę", darmowy transport i płace przynajmniej odrobinę wyższe od płacy minimalnej. Wiele zatrudnionych osób miało gorsze warunki u poprzednich pracodawców. Jednak od początku 2015 r., gdy zaczęto podkręcać normy, opinie nie są już takie pozytywne.

Problem: niepełne płace i niepewność jutra

O niezadowoleniu pracowników agencyjnych w Amazonie zaczęło być głośno w grudniu, gdy zaczęli się zgłaszać do lokalnych mediów w sprawie wynagrodzeń wypłacanych nie na czas i w nieprawidłowej wysokości, czy w sprawie przepełnionych stołówek.

Pracownicy mieli też problem z wyliczeniem właściwych wynagrodzeń ze względu na skomplikowany pasek płacowy. Agencyjnym trudniej było egzekwować należności, gdyż musieli porozumiewać się z pośredniakiem, choć niezbędne informacje o przepracowanym czasie czy, wysokości premii posiadał Amazon.

Innym ważnym problemem agencyjnych była niepewność zatrudnienia – umowy agencyjne wystawiane były na okres od trzech do jednego miesiąca (w 2015 r. agencje zaczęły oferować 2-tygodniowe umowy). Chociaż tym samym kryteriom wydajnościowym i jakościowym, decydującym o dalszym zatrudnieniu, podlegali też „stali" pracownicy Amazona, mieli oni jednak większą stabilność. Dzięki większej pewności jutra to właśnie stali pracownicy szeregowi i liderzy najniższego szczebla, mający już umowy na czas nieokreślony, zainicjowali w grudniu powołanie związku zawodowego OZZ Inicjatywa Pracownicza. Dopiero później zaczęli dołączać do niego pracownicy agencji.

Pierwsze wypowiedzenia

Momentem, po którym wyraźnie pogorszyły się nastroje załogi, było wypowiedzenie umów przeszło 100 pracownikom agencyjnym, co nastąpiło dwa tygodnie przed świętami. Z samego tylko działu wysyłki zwolniono wówczas kilkadziesiąt osób. Powodem miała być ich zbyt niska wydajność. O tym, że następnego dnia nie mają przychodzić do pracy, większość dowiedziała się z wiadomości sms. Ci, którzy ich nie odczytali, stawili się u wejścia do zakładu, co wzbudziło agresywną reakcję ochrony. Dochodziło nawet do zrywania plakietek identyfikacyjnych. Odesłano ich do domów bez zorganizowanego transportu, choć niektórzy dojeżdżali zakładowym autobusem ponad 80 km. Sam zakład położony jest poza miastem, kilkanaście kilometrów od najbliższego dworca.

Na czas wypowiedzenia wyrzuceni pracownicy zostali zwolnieni ze świadczenia pracy. Według Amazona pozbyto się w ten sposób najmniej wydajnych pracowników. Wielu z nich kwestionowało jednak kryterium doboru oparte na danych dotyczących wydajności generowane przez system informatyczny, uznając że jest niesprawiedliwe choćby dlatego, że nie uwzględnia przestojów wywołanych bez winy pracowników.

Amazon niezwłocznie zrekrutował nowe osoby jedynie na okres świąt. Część z nich dostała tylko umowy cywilnoprawne na niespełna dwa tygodnie. W ten sposób pozostali pracownicy agencyjni przekonali się, że w każdej chwili mogą zostać zwolnieni i zaczęli wątpić, że po świętach zostaną zatrudnieni bezpośrednio. Pytali liderów, jakie mają szanse na dalszą pracę po okresie szczytu, jednak ich odpowiedzi albo były sprzeczne, albo zbyt ogólne, by można było na ich podstawie myśleć o przyszłości.

Przy przedświątecznym dużym nakładzie pracy nowoprzyjęci pracownicy nie byli w stanie szybko przyswoić procesu, co znacznie rzutowało na jakość ich pracy. Przykładowo, na dziale pakowania paczki musiały być cofane, bo pakerzy masowo nie skanowali odpowiednich kodów. Maszyny nie były w stanie rozpoznać przesyłek i przypisać ich właściwym odbiorcom. Operatorzy linii zmuszeni więc byli te paczki rozpakowywać i weryfikować ich zawartość, by ponownie je zapakować i dopiero wysłać. Był to powszechnie popełniany błąd, o którym przypominano na każdym mitingu, powtarzając do znudzenia sekwencję ruchów, którą należy wykonać, by zmniejszyć prawdopodobieństwo błędu. Na dziale odbioru popełniano błędy przy skanowaniu produktów, wrzucając ich na wózek za dużo lub za mało, co utrudniało pracę na kolejnym dziale. Pracownicy zatrudnieni w ostatniej chwili nie mieli też motywacji, by pracować szybko, ponieważ byli przekonani, że po świętach zakład się ich pozbędzie. Jak się okazało – wielu z nich się nie myliło.

Rosnące niezadowolenie

Niezadowolenie wcześniej zatrudnionych pracowników agencyjnych stale rosło i nie mogły go już skutecznie ujarzmić oferowane na przerwach darmowe poczęstunki (pączki, kiełbaski, owocowe szejki itp.). Czym bliżej do ostatniego dnia umowy tym napięcie było większe – do samego końca pracownicy nie wiedzieli, czy dostaną nową umowę. Rzutowało to znacznie na spadające tempo pracy. Pracownicy chętniej niż wcześniej urządzali pogadanki. Zdarzało się też, że ostentacyjnie odpoczywali siadając na metalowych blatach, odwróconych pojemnikach lub na wózkach, nic sobie nie robiąc z uwag przełożonych. Wielu z nich mówiło, że „gdyby wiedzieli, że umowa zostanie im przedłużona, to staraliby się bardziej". Niektórzy złożyli podania do innych zakładów pracy, w których oferowano wyższe stawki. W Amazonie stawka netto za godzinę dla pracownika stałego jak i agencyjnego wynosi 13zł brutto, czyli 10zł na rękę. Stopa bezrobocia w woj. wielkopolskim w grudniu wyniosła 7,8 proc. i była o 3,8 punktów procentowych niższa niż stopa bezrobocia w skali kraju.

W krytycznym tygodniu przed świętami na dziale wysyłki wydłużono czas pracy z 10,5 do 11,5h . Próbowano organizować konkursy na najlepszą wydajność w ostatniej godzinie. Zwycięzcy otrzymali 200zł. Zaniechano tego już nazajutrz, bo nie cieszyły się one zbyt dużym zainteresowaniem. Pracownicy byli zmęczeni, wielu z nich już drugi tydzień pracowało po 6 dni, a liczne błędy i przestoje na poprzednich etapach procesu spowalniały pracę.

Gdy 27 grudnia nadszedł ostatni dzień obowiązywania umów dla pierwszej dużej grupy pracowników agencyjnych, wyczytywano dwie listy pracowników. Pierwszej grupie przedłużono umowy z agencją do 7 lutego. Nie wszyscy jednak chcieli przystać na te warunki. Wielu z nich liczyło, że przejdą na „kontrakt z Amazonem". Niektórzy odmówili podpisania kolejnej umowy z agencją. Pracownikom z drugiej listy kazano czekać w niepewności niemalże do końca zmiany. Ich umowy nie zostały przedłużone jakoby ze względu wydajność i jakość pracy.

Rekordy na darmo. Co robić?

Choć Amazon w Sadach pobijał w grudniu różne światowe rekordy (np. w milionach wysyłanych paczek tygodniowo) – przynajmniej tak deklarował zarząd – to w lutym 2015 r. przekazano pracownikom wiadomość, że produktywność była zbyt niska, by zasłużyli oni na obiecywaną 8% premię. Osiągnięcie tych rekordów możliwe było dzięki pracownikom czasowym, których już w firmie nie ma.

Pracownicy zdają sobie sprawę, że firma nie zrezygnuje łatwo z praktyki podnajmowania sezonowego w okresach przedświątecznych szczytów. Masowe zatrudnianie na krótkie okresy w newralgicznych momentach obniża jednak siłę przetargową stałej załogi. Jak mówi jeden z uzwiązkowionych pracowników: „Nie widzimy innej drogi jak zachęcanie pracowników sezonowych do wstępowania w szeregi związku zawodowego, tak by w okresie wzmożonej koniunktury móc wysuwać wspólne postulaty. Podział na pracowników agencyjnych i zatrudnionych bezpośrednio zakłada, że ta pierwsza grupa pozostaje nie uzwiązkowiona i można wykorzystać ich przeciw związkowcom. Tak niestety zwykle jest i wszyscy na tym tracimy, dlatego zrobimy wszystko, by przełamać ten podział".

Nie jest to proste ze względu na ramy prawne, w których porusza się związek (ustawa o związkach zawodowych). Prawo związkowe nie jest bowiem dostosowane do sytuacji, w której pracownik jest zatrudniony przez dłuższy czas na krótkoterminowe umowy. Nie daje mu właściwie żadnej ochrony. W takiej sytuacji niewątpliwie narzędziem w rękach czasowych staje się odmowa pracy, gdyż porzucenia pracy nikt pracownikowi nie jest w stanie zakazać. Rotacja jest i będzie duża, szczególnie gdy istnieją zakłady, w których płaci się lepiej. Związkowcy muszą o tym pamiętać. Pracownik dodaje: „Uważamy, że związek zawodowy może być dobrym uzupełnieniem tej formy oporu. Przede wszystkim walczmy o swoje na zakładzie, ale ostatecznie my też jesteśmy stroną umowy i zawsze albo stanąć i zastrajkować albo umowę rozwiązać, w najbardziej krytycznym dla pracodawcy momencie".

Podziały i wyzwania

Od stycznia 2015 r. w Amazonie pod Poznaniem pracuje mniej niż 2 tys. osób. Niemal 200 z nich zapisało się do związku zawodowego. Chcą w ramach niego wyjaśniać nieprawidłowości i zawalczyć o lepsze warunki pracy. Dziś problemem – jak wskazują związkowcy – są przede wszystkim wynagrodzenia wypłacane w niepełnej wysokości i nie w terminie, zbyt skomplikowane paski płacowe, zbyt niska stawka godzinowa, za wysokie normy, niepewność zatrudnienia oraz skomplikowany i niezrozumiały system premiowania. Komisja w marcu 2015 r. wydała pierwszy numer gazety „Głos Załogi Amazona" rozdawany w nakładzie 1,5 tysiąca przed bramami zakładu. Prowadzi rozmowy z zarządem na temat Funduszu Świadczeń Socjalnych. Delegaci związku wzięli udział w kwietniu w międzynarodowym spotkaniu pracowników Amazona w Niemczech, gdzie dowiedzieli się wiele o tym, jak organizowane są strajki w Amazonie i nawiązali kontakty niezbędne do wspólnych działań w przyszłości. W maju setki pracowników, wielu z nich z Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza, podpisało petycję przeciwko wzrostowi norm.

By żądania pracowników miały szansę na realizację, muszą oni pokonać kilka ograniczeń, utrudniających im organizowanie się. Należy do nich np. podział na dział wysyłki i odbioru. Pracownicy nie spotykają się na przerwach, właściwie się nie znają. Praca na tych dwóch działach różni się, gdy na jednym dziale jest mało pracy, na drugim może jej nie brakować.

Opisane już zostało rozróżnienie na pracowników zatrudnianych bezpośrednio i na agencyjnych. Kolejnym jest podział na dzienne i nocne zmiany. Pracownicy pracujący za dnia mijają się z pracownikami nocnymi, gdyż między zmianami jest półtorej godziny przerwy.

Wreszcie istnieje rozróżnienie na tych, którzy są z Poznania i tych, którzy dojeżdżają do pracy autokarami z miejscowości oddalonych od siebie czasem nawet o 100 km. Łączny czas dojazdu do pracy i z powrotem może wynosić więcej niż 4 godziny. Rano pracownicy zwykle przesypiają trasę w autobusach, wieczorem zaś bywają zbyt zmęczeni, żeby ze sobą rozmawiać. Trudno w takich warunkach wspólnie zorganizować zebranie dla wszystkich poza zakładem pracy. Oby związek stał się dobrym narzędziem do przełamywania tych podziałów. ■

Kontakt z komisją: **ipamazon@wp.pl**

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Skrócić czas pracy na dźwigach!

W pierwszym tygodniu stycznia do OZZ IP dołączyła nowa komisja zrzeszająca pracowników sektora budowlanego pracujących w zawodzie operatora żurawi wieżowych. Komisja powstała z inicjatywy operatorów pracujących w Warszawie, ale wkrótce po jej rejestracji do naszego związku zgłosiły się kolejne grupy operatorów z Krakowa, Łodzi, Poznania i Wrocławia. W chwili obecnej do IP należy ponad 100 operatorów i komisja cały czas się rozrasta.

Nowa struktura zrzesza operatorów żurawi (dźwigów używanych w pracach budowlanych) pracujących w kilkunastu firmach z całego kraju – przeważają osoby zmuszone do samo zatrudnienia lub pracujące na umowach zlecenie, pojedynczy operatorzy pracują na umowach o pracę. Głównym powodem dla którego powstała komisja jest drastyczny spadek płac, jaki nastąpił na przestrzeni ostatnich 5 lat, rozwój podwykonawstwa w sektorze budowanym i związane z nim rozpowszechnienie umów śmieciowych oraz pogarszające się warunki bhp i coraz dłuższy czas pracy.

Na spotkaniu założycielskim komisja wybrała władze (prezydium i komisję rewizyjną), ustaliła wysokość składek członkowskich na 20 zł na miesiąc oraz przyjęła wstępną listę postulatów. W kolejnych miesiącach rozpoczęto prace nad materiałami informacyjnymi z zakresu przepisów BHP – w tym celu zorganizowano m.in. spotkania z przedstawicielami Państwowej Inspekcji Pracy i Urzędu Dozoru Technicznego. Komisja planuje także podjąć działania zmierzające do wyeliminowania pośredników z procesu zatrudniania operatorów oraz walkę o podwyżki płac.

Podczas spotkania założycielskiego dyskutowano także nad propozycjami akcji protestacyjnych i przeprowadzenia strajku ostrzegawczego na terenie całej Warszawy – ostatecznie zdecydowano, że w pierwszej kolejności Komisja wystąpi do firm prowadzących budowy z postulatami i żądaniem podjęcia negocjacji, a jeśli ta strategia okaże się nieefektywna to zostaną zorganizowane protesty.

Postulaty Ogólnopolskiej Komisji Operatorów Żurawi Wieżowych:

1. Podwyżki wynagrodzeń do poziomu gwarantującego wszystkim operatorom – bez względu na typ umowy i formę zatrudnienia – otrzymywanie kwoty 25 zł netto za godzinę pracy.

2. Skrócenie czasu pracy do maksymalnie 10 godzin dziennie, a docelowo do 8 godzin.

3. Wprowadzenie dodatków za pracę w szkodliwych warunkach i dodatków za pracę powyżej 8 godzin na dobę w formie: 150% wynagrodzenia za 9 i 10 godzinę pracy i 200% za kolejne dodatkowe godziny pracy powyżej 10 godzin (w przypadku osób wykonujących pracę na podstawie umów zleceń lub samo zatrudnionych – wprowadzenie odpowiednich dodatków do wynagrodzeń).

4. Obowiązkowe szkolenia z zakresu BHP – zarówno dla operatorów, jak i dla hakowych, sygnalistów oraz kierownictw

5. Dążenie do wyeliminowania pośredników uczestniczących w procesie zatrudniania operatorów.

6. Zwiększenie kontroli i nadzoru nad firmami przyznającymi uprawnienia do wykonywania zawodu operatora – aby nie dochodziło do sytuacji, gdy uprawnienia otrzymują osoby, które nie odbyły wystarczającej liczby godzin praktyki.

7. Zwiększenie kontroli na budowach (prowadzonych przez instytucje zewnętrzne)

Odezwa operatorów żurawi wieżowych do zbrojarzy, cieśli szalunkowych, murarzy i innych grup zawodowych pracujących w budownictwie

„Operatorzy żurawi wieżowych założyli własny związek zawodowy. Jest to wydarzenie (mamy nadzieję) przełomowe, gdyż w polskim budownictwie od bardzo dawna nie działają żadne związki zawodowe. Jednak o prawdziwym przełomie będziemy mogli mówić dopiero wtedy, gdy w ślad za operatorami pójdą inne grupy zawodowe zatrudnione w budownictwie.

Brak związków w sektorze budowlanym ułatwił pracodawcom budowlanym odejście od wielu zasad, chroniących życie, zdrowie i komfort pracowników, faktyczne wyłączenie budownictwa spod jurysdykcji prawa pracy, a także wydłużenie dnia pracy do 10 godzin. Jak dobrze wiemy, nawet 10-godzinny dzień pracy nie jest w polskim budownictwie przestrzegany. Brak związków przyczynił się również (pośrednio) do kompletnej zapaści systemu szkolenia zawodowego, co znacznie zwiększa ryzyko wypadków na budowach. Pogoń deweloperów i firm wykonawczych za zyskami – przy braku przeciwwagi w postaci związków – przekształciła polskie budowy w teren działania zasad tzw. wolnej amerykanki.



Fot. Międzyzakładowa Komisja Operatorów Żurawi Wieżowych OZZ Inicjatywa Pracownicza

Zakładając swój związek kierowaliśmy się nie tylko chęcią obrony specyficznych interesów naszej grupy zawodowej, ale także dążeniem do gruntownych zmian w budownictwie jako takim, zgodnych z interesami wszystkich zatrudnionych w tym sektorze. Interesy pracowników budownictwa są bowiem w podstawowych punktach jednakowe. Ponieważ żadna grupa zawodowa – działając w izolacji od innych – nie zmieni polskiego budownictwa, apelujemy do wszystkich budowlańców o organizowanie się w związki i podjęcie wspólnych działań mających na celu przeciwdziałanie obecnej wolnej amerykance.

Za jeden z podstawowych celów naszej walki powinniśmy uznać powrót do 8-godzinnego dnia pracy (przy podniesieniu stawek godzinowych o co najmniej 25%). 10 godzin pracy – jeżeli doliczyć do tego czas dojazdów i powrotów (który w budownictwie jest statystycznie wyjątkowo długi) – oznacza, że budowlańcom pozostaje na normalne życie zaledwie kilka godzin w ciągu doby. Czy budowlańcy są ludźmi z gorszej gliny i nie mają mieć prawa do normalnego życia?

Budowlańcy wszystkich grup zawodowych, łączcie się!

Osiem godzin pracy i ani minuty dłużej!

Bezpieczeństwo i komfort człowieka – cenniejsze niż zawartość betoniarki!"

Kontakt z komisją: **operator.zurawia@o2.pl**

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WIELKOPOLSKIE

Sytuacja w Cegielskim

W styczniu odbyły się wybory do władz Komisji Międzyzakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza przy HCP SA. Nowym przewodniczącym został wybrany Marcin Kałżyński. Ustępujące władze przedstawiły sprawozdanie z działalności za lata 2012-2014.

JAROSŁAW URBAŃSKI

W sprawozdaniu stwierdzono m.in., że związek konsekwentnie występował o podwyżki dla całej załogi, wskazując przede wszystkim na rosnące koszty utrzymania i realny spadek płac. Komisja wielokrotnie zajmowała w ostatnich dwóch latach stanowisko w sprawie systemu wyliczania wynagrodzenia, wysługi lat, nadmiernych rozpiętości płacowych i niejasnych kryteriów awansu płacowego, interweniowała także w sprawie funkcjonowania kasy pożyczkowo-zapomogowej.

Komisja zwracała uwagę na sytuację ekonomiczną w zakładach Cegielskiego i fiasko rozmów dotyczących prywatyzacji. Inicjatywa Pracownicza popierała przy tym przekształcenie HCP w spółdzielnię. Przedstawiono w tej sprawie odpowiedni projekt, przygotowany jeszcze za czasów działalności Marcela Szarego. Przeciwstawiano się polityce zarządu firmy zmierzającej do likwidacji coraz większej liczby miejsc pracy.

Związek systematycznie brał udział w pracach komisji socjalnej, występując przeciwko nadmiernym wydatkom na wycieczki i postulując rozdysponowanie środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych bezpośrednio do rąk pracowników. Protestowano także przeciwko niewłaściwemu, zdaniem IP, rozdysponowaniu pieniędzy uzyskanych przez zakład pracy ze sprzedaży jednego z ośrodków wypoczynkowych (Dąbek). Komisja uważała, że pieniądze te w całości powinny zasilić fundusz socjalny.

O działaniach Komisji Międzyzakładowej załoga była informowana systematycznie poprzez ulotki i publikacje w Biuletynie Inicjatywy Pracowniczej. Tak jak i w poprzednich latach, związek brał udział w obchodach rocznicy Poznańskiego Czerwca '56, a ponadto w zeszłym roku, z tej okazji zorganizowano koncert przed główną bramą HCP. Przedstawiciele Komisji Międzyzakładowej współuczestniczyli także przy projekcie Teatru Ósmego Dnia dotyczącym historii i teraźniejszości zakładów Cegielskiego.

Trzeba jednocześnie stwierdzić, iż pomimo zapowiedzi zmian i rozwoju Cegielskiego zatrudnienie w zakładach nieustannie spada, a majątek topnieje. Z biegiem czasu liczba pracujących w HCP SA skurczyła się z ok. 1400 w 2009 r. do nieco ponad 500 osób obecnie (nie wliczając do tego spółek zależnych). Ani państwo polskie, które pozostaje formalnie właścicielem HCP SA, ani lokalne władze czy politycy samorządowi, nie zrobili nic w sprawie zakładów. Przez lata naiwnie ufano w deklaracje prezesa Jarosława Lazurki – pomysłodawcy i wykonawcy masowych zwolnień w Cegielskim. Choć odwołano go ze stanowiska w czerwcu ubiegłego roku, skutków jego decyzji nie sposób już naprawić. Dziś potwierdza się to, o czym przez lata alarmowała Inicjatywa Pracownicza, że działania byłego prezesa były chybione lub pozorowane, a w każdym razie nieuchronnie prowadzące do likwidacji Cegielskiego.

W styczniu 2015 r. grupa pracowników z Fabryki Silników Agregatowych i Trakcyjnych (FSA) zwróciła się do Inicjatywy Pracowniczej z apelem o przeprowadzenie akcji protestacyjnej w sprawie planowanych zwolnień grupowych w przedsiębiorstwie. FSA jako odrębna spółka, która powstała na bazie Fabryki W9, uniknęła w 2009 r. masowych zwolnień i jako część majątku holdingu HCP została w 2011 r. sprywatyzowana. Mimo tego, że nowy inwestor z Libanu obiecywał rozwój, sytuacja ekonomiczna firmy wcale się nie poprawiała. Niedawno właściciel zapowiedział zwolnienia grupowe, które mają objąć ok. 30% załogi. Zła sytuacja panuje też w innej dużej spółce, należącej niegdyś do HCP – Fabryce Pojazdów Szynowych. ■

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / MAZOWIECKIE

Ich zyski, nasze życie!

Pod tym hasłem obchodzony był 28 kwietnia – Międzynarodowy Dzień Ofiar Wypadków przy Pracy. W ramach ogólnopolskiej akcji informacyjnej Warszawska Komisja Środowiskowa OZZIP już po raz drugi przeprowadziła z tej okazji akcję uliczną skierowaną do mieszkanek i mieszkańców stolicy.



Fot. WKŚ OZZIP

Happening odbył się przed Dworcem Wileńskim na Pradze Północ. Miejsce to zostało wybrane nieprzypadkowo, gdyż jest to jeden z kluczowych węzłów komunikacyjnych, szczególnie dla osób dojeżdżających do pracy z mniejszych miejscowości.

Mimo padającego deszczu członkom Komisji Środowiskowej udało się zorganizować żywe wydarzenie, które wzbudziło spore zainteresowanie przechodniów. Jedna z osób przez megafon wyjaśniała szczegóły sprawy, natomiast pozostali członkowie rozdawali ulotki informacyjne i rozmawiali z zaciekawionymi Warszawiakami. Zapis wideo akcji możecie znaleźć na naszej stronie.

W swoim raporcie za rok 2014 Międzynarodowa Organizacja Pracy podaje, że „co 15 sekund umiera robotnik/robotnica w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej. Co 15 sekund, 153 robotników/robotnic ulega wypadkom przy pracy".

Szacuje się, że co roku na świecie 313 mln osób ulega wypadkom przy pracy, a 2.3 mln osób umiera w wyniku wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Według GUS w Polsce w 2014 r. śmierć w pracy poniosły 262 osoby, a łącznie było ponad 88.6 tys. wypadków. Te liczby pokazują, że wypadki przy pracy i choroby zawodowe nie są „dziełem przypadku" lub „patologią" na co dzień sprawnie funkcjonującego systemu gospodarczego. Są one nieodłącznym elementem świata, w którym nasze życie i nasze zdrowie niemal w całości są podporządkowane pracy najemnej, a przez to tworzeniu zysków dla kapitalistów, i nakręcaniu wzrostu gospodarczego dla rządzących. ■

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / WIELKOPOLSKIE

Podwyżki w miejskich placówkach i instytucjach

W Poznaniu podczas debaty budżetowej swoje stanowisko na forum Rady Miasta przedstawiła przewodnicząca OZZ Inicjatywa Pracownicza przy Teatrze Ósmego Dnia, Renata Stolarska. Odniosła się ona do informacji, że miasto zamierza odrzucić poprawki do budżetu dotyczące większych nakładów na płace w sferze kultury i opieki (żłobki).

Nowe władze uzasadniają to tym, że w 2015 roku pracownicy kultury otrzymają podwyżki (o których zadecydowano wcześniej, przed wyborami samorządowymi) w wysokości średnio 3% brutto, a żłobki 5% brutto. Pracownice żłobków od początku sporu w jaki weszła Inicjatywa Pracownicza, czyli od wiosny 2012 roku, uzyskały ponad 500 zł brutto podwyżki, zdecydowanie więcej niż inne zakłady zależne od samorządu. Pomimo tego pracownice żłobków publicznych (jak też prywatnych) są ciągle jedną z najniżej zarabiających grup zawodowych w Poznaniu. Ostatecznie o tym, czy spór zbiorowy zostanie zawieszony zadecyduje cała Komisja na swoim zebraniu, które się odbędzie na początku marca bieżącego roku. Inicjatywa Pracownicza spodziewa się, że dojdzie do spotkania między dyrekcjami Zespołów Żłobków, przedstawicielami zarządu miasta i związkami zawodowymi, podczas którego miasto zaprezentuje swoje stanowisko co do dalszej polityki wynagradzania pracowników i pracownic żłobków w najbliższych latach, jak też rozwoju systemu opieki nad najmłodszymi dziećmi.

Mówiąc z kolei o sytuacji pracownic/ków kultury i sztuki przedstawicielka Inicjatywy Pracowniczej Renata Stolarska na radzie miasta stwierdziła: „Od 2009 roku jesteśmy systematycznie pomijani w podwyżkach. Przypominamy, że inflacja wyniosła przez ten czas 16%, więc nasze realne wynagrodzenia od lat spadają. Zastępca poprzedniego prezydenta miasta – przypomniała Radzie – przyznał to w liście do przewodniczącego Komisji Kultury i Nauki z grudnia 2013 roku. Z pisma jasno wynika, że realne płace w poznańskiej kulturze spadły przynajmniej o ok. 8%. Na koniec 2013 roku wynosiły one średnio 3068 zł brutto, kiedy średnie wynagrodzenie w gospodarce narodowej w Poznaniu przekraczało 4250 zł brutto." Ostatecznie podsumowała, że trzyprocentowy wzrost funduszu wynagrodzeń w instytucjach kultury to „w zasadzie nie podwyżka, ale jałmużna. To wyraźny znak, jak traktuje się w Poznaniu pracowników kultury." ■

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / ŚLĄSKIE

Strajk ostrzegawczy

12 maja pracownicy Specjalistycznego Psychiatrycznego Zespołu Opieki Zdrowotnej w Bielsku-Białej na dwie godziny przerwali pracę.

Około 50 pracowników rannej zmiany wzięło udział w strajku ostrzegawczym zorganizowanym przez OZZ Inicjatywa Pracownicza. Protest miał bardzo duże poparcie większości pracownic i pracowników szpitala i zorganizowany był we współpracy ze Związkiem Zawodowym Pracowników Lecznictwa Psychiatrycznego i Uzależnień. Po zakończeniu strajku część pracowników i solidaryzujących się z nimi osób udała się na pikietę pod Starostwo Powiatowe żądając spotkania ze starostem lub kompetentną osobą, zajmującą się sprawami służby zdrowia.

Wicestarosta posługiwał się ogólnikami i niechętnie odpowiadał na konkretne zarzuty. Zupełną farsą było zakazanie urzędniczce Starostwa, odpowiedzialnej za szpitale wyjścia do protestujących pielęgniarek. Wywołało to gniew protestujących. Kończąc demonstrację jedna z organizatorek zapowiedziała, że nie ustąpią z dalszych nacisków na władzę i nie wykluczyła radykalizacji protestu (blokady ulic, opuszczenie stanowisk pracy w skali ogólnopolskiej).

Na pikiecie obecne były pielęgniarki zrzeszone w związkach zawodowych, przedstawiciele OZZ IP i FA Śląsk oraz ZSP. Protest był jedną z szeregu akcji organizowanych w całym kraju przez OZZPiP.

Przypominamy jednak, że pracownicy SP ZOZ w Bielsku Białej walczą o wyższe płace od ośmiu lat. Domagają się przede wszystkim wyższych płac, bowiem obecnie wynagrodzenie brutto znacznej części pracowników szpitala kształtuje się na poziomie minimalnej pensji krajowej. Pracownicy żądają także zmiany warunków pracy (zwłaszcza na oddziale całodobowym). Zwracają szczególną uwagę na przepełnione sale chorych, brak podstawowego sprzętu medycznego, niedostateczną liczbę personelu medycznego, zły stan budynków i pomieszczeń, czy też brak środków na zajęcia terapeutyczne pacjentów. ■



Z ŻYCIA ZWIĄZKU / LUBUSKIE

Czyżby finał walki?

Już przeszło 7 lat zwolnieni pracownicy i pracownice szpitala w Kostrzynie nad Odrą walczą o swoje zaległe pieniądze.

10 lutego 2015 r. przedstawicielka OZZ Inicjatywa Pracownicza spotkała się nowo wybraną starościną gorzowską Małgorzatą Domagałą. Urzędniczka zadeklarowała, że sprawa zaległych wypłat i premii byłych pracowników i pracownic szpitala w Kostrzynie nad Odrą, będzie załatwiona do końca czerwca 2015 r. Starostwo zamierza wziąć pożyczkę 50 mln zł od Ministerstwa Finansów na pokrycie zobowiązań byłego szpitala.

Poprzednie władze powiatu wolały wydłużać w nieskończoność proces likwidacji SP ZOZ. Do tej pory z ust przedstawicieli władzy różnego szczebla padło wiele obietnic załatwienia tego poważnego problemu społecznego. Do dziś jednak z 340 osób pieniądze w całości dostało zaledwie 12 w ramach programu pomocowego z Powiatowego Centrum Pomocy Rodzinie (transza w wysokości 200 tys. zł). W najbliższych miesiącach przewiduje się wypłacenia następnych 300 tys. zł najbardziej potrzebującym (prawdopodobnie ok. 20 osób). Wszyscy pracownicy niebawem dostaną zaległe pieniądze, tak przynajmniej twierdzi starościna Gorzowa Wielkopolskiego – Małgorzata Domagała.

Byli pracownicy zapewniają, że w razie niezrealizowania obietnic starościny, będą starać się odzyskać pieniądze przez adwokata drogą egzekucji komorniczych, co do tej pory było niemożliwe, bo długi należały do SP ZOZ w likwidacji, który jednak ostatnio został wyrejestrowany z KRS. Nie wykluczone, że możliwe będzie w takim wypadku zajęcie kont starostwa. ■

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Podnieść płacę minimalną!

9 maja członkowie i członkinie IP wzięli udział w akcjach protestacyjnych pod hasłem „Chcemy więcej zarabiać!". Protesty, których celem było domaganie się podniesienia płacy minimalnej, odbyły się w wielu miastach Polski – organizowała je Inicjatywa Pracownicza we współpracy ze związkiem zawodowym Sierpień '80.



Fot. Poznańska Komisja Międzyzakładowa

Domagano się podniesienia płacy minimalnej do 2,8 tys. zł brutto i 15 zł za godzinę. Wynosiłaby ona wtedy 2 tys. na rękę, czyli ok. 68% płacy średniej – eksperci Rady Europy wskazują, że właśnie tyle powinna wynosić godziwa i ekonomicznie uzasadniona płaca minimalna. Również Międzynarodowa Organizacja Pracy twierdzi, że płaca minimalna powinna wynosić co najmniej 50% płacy średniej, tymczasem obecnie w Polsce jest to zaledwie 44%.

W Warszawie protestowano przed Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej. Na transparencie przygotowanym specjalnie na tę okazję przez Warszawską Komisję Środowiskową widniał napis „Wyższa płaca minimalna – godne życie". Przedstawiciel warszawskiej Inicjatywy Pracowniczej w swoim przemówieniu zwracał uwagę na mity narosłe – wskutek neoliberalnej propagandy – wokół istoty płacy minimalnej. Akcje w innych miastach odbyły się m.in. przed restauracjami McDonald's. Wybór miejsca uzasadniano trudną sytuacją pracowników barów szybkiej obsługi oraz solidarnością z pracownikami z USA, gdzie trwa walka o podniesienie płacy minimalnej z 7,5 do 15 dolarów, gdyż – jak twierdzą – pomogłoby to w walce z „McBiedą".

W Poznaniu w proteście uczestniczyli członkowie IP z komisji środowiskowej Pracownicy Sztuki, z komisji zakładowej w poznańskim Amazonie, komisji zakładowej przy Teatrze Ósmego Dnia, członkowie Komisji IP w Cegielskim oraz z Poznańskiej Komisji Międzyzakładowej. Jeden z nich mówił o niskich zarobkach pracowników uniwersytetu, zwłaszcza personelu pomocniczego. Członkini Stowarzyszenia Kobiet „Konsola" przypomniała o feminizacji biedy i ubóstwie kobiet pracujących. Pracownik Amazona zauważył, że choć sam zarabia niewiele ponad pensję minimalną, to pracuję pod ciągłą presją i z małymi szansami na podwyżkę. Według niego wzrost płacy minimalnej wywarłby również wpływ na duże korporacje, które byłyby zmuszone podnieść pensje rywalizując o pracowników. Już dziś w jego zakładzie panuje duża rotacja, gdyż oferowana stawka godzinowa wcale nie jest konkurencyjna.

Akcja „Chcemy więcej zarabiać!" odbyła się także w Zielonej Górze. Działacze Lubuskiej Komisji Międzyzakładowej, Komisji Zakładowej w Pogotowiu Ratunkowym w Zielonej Górze oraz lokalna lewicowa młodzież prowadziła, w południe 9 maja, akcję informacyjną, skierowaną do mieszkańców miasta. Miejscem wydarzenia była starówka miejska, a ściślej popularny pomnik Bachusa. Organizatorzy, zaopatrzeni w czerwono–czarne sztandary, rozdali kilkaset ulotek i wygłosili przemówienia. Akcja spotkała się z pozytywnym odbiorem przechodniów. Duże zainteresowanie wykazały też lokalne media, radio i prasa. ■

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / MAZOWIECKIE

Jaka praca, jaka płaca? Czas na związek zawodowy

Do 2015 roku w organizacjach pozarządowych nie działały związki zawodowe, natomiast krótka, lecz bogata historia polskiego trzeciego sektora, pozwoliła wykształcić się i umocnić jego elitom. Trzeba to zmienić.

KOMISJA PRACUJĄCYCH W ORGANIZACJACH POZARZĄDOWYCH

Organizacje pozarządowe stanowią jeden z filarów współczesnego społeczeństwa obywatelskiego. Tak przynajmniej ich rola przedstawiana jest w rozmaitych komunikatach politycznych, w ten sposób mówi się o fundacjach i stowarzyszeniach w mediach oraz coraz częściej w procesie edukacji młodzieży. Fundacje i stowarzyszenia są już dość powszechnie rozpoznawane jako podmioty, które robią „ważne rzeczy" – zagospodarowują energię obywatelską w sposób, który pozwala realizować ważne cele dobroczynne, edukacyjne, lobbingowe i wiele innych. Jednak zapomina się o tym, że organizacje pozarządowe są także miejscami pracy ponad 200 tysięcy ludzi.

W przekazach medialnych z dobrowolnym zaangażowaniem, empatią, akcjami charytatywnymi czy nawet pewną elitarnością, będącą udziałem wielkomiejskich aktywistów, nie łączy się zwykle wyzysku i łamania praw pracowniczych – a jednak są one powszechnym zjawiskiem w trzecim sektorze. Istnieją dwa podstawowe, połączone ze sobą, lecz jednocześnie w istotny sposób niezależne, źródła tego problemu: systemowe (związane z mechanizmami finansowania działalności organizacji ze środków publicznych) oraz dotyczące relacji na linii pracownik – pracodawca.

Potrzeba reprezentacji

Faktem jest, że opieranie możliwości rozwoju coraz bardziej rozdrobnionego trzeciego sektora o niezwykle silną konkurencję o często nader skromne i przyznawane na krótkoterminowe projekty środki, uderza zarówno we władze stowarzyszeń i fundacji, jak i w szeregowych pracowników. Jednak niezwykle daleko idącym nadużyciem byłoby twierdzić, że ponadnormatywne obciążenie pracą, niepłatne nadgodziny, wymóg permanentnej dyspozycyjności, brak jasnego zakresu obowiązków, skazanie na umowy śmieciowe lub brak jakichkolwiek umów, rozmaite formy mobbingu oraz usprawiedliwianie zatrważająco niskich wynagrodzeń „misją" i „kumpelskimi" relacjami lub nawet zmuszanie do oddawania części wynagrodzenia na wkład własny do innego projektu są problemami, z powodu których wszyscy cierpimy tak samo. Dlatego w przeciwieństwie do Sylwii Chutnik (http://opinie.ngo.pl/wiadomosc/1634855.html), prezeski Fundacji MaMa, uważamy, że problemy pracowników i pracownic różnią się od tych doświadczanych przez kadry zarządzające i wymagają osobnej reprezentacji.

W tym celu powołaliśmy Komisję Pracujących w Organizacjach Pozarządowych w ramach Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza. Dlatego też nasza Komisja aktywnie włącza się w kampanię „My, Prekariat". Jesteśmy częścią świata pracy, a nie społecznością w stosunku do niego zewnętrzną. Jesteśmy przekonani, że prekariusze i prekariuszki pracujące w fundacjach i stowarzyszeniach mają wspólne interesy z zatrudnionymi w innych branżach.

Inkubatory prekaryzacji

Mit władz organizacji, które zawsze działają jak dobry rodzic, w razie potrzeby dorzucający z prywatnych pieniędzy do działalności szlachetnego stowarzyszenia lub fundacji, jeśli nawet w odosobnionych przypadkach jest prawdziwy, przesłania wiele ważnych kwestii. Nie negujemy faktu, że bez osobistego zaangażowania, również materialnego, wielu osób zarządzających organizacjami pozarządowymi w Polsce, nigdy nie udałoby się zrealizować wielu nadzwyczaj ważnych przedsięwzięć. Polskie NGO to jednak paleta najróżniejszych sposobów zarządzania: od skrajnego zamordyzmu, przez rozmaite wariacje na temat modeli korporacyjnych lub relacje nieformalne, po chaos, któremu – wobec niekompetencji władz organizacji – usiłują zaradzić pracownice/y.

Specyfiką trzeciego sektora jest koncentracja na społecznej misji, wspomnianej już atmosferze koleżeńskiej współpracy i postępowych ideałach. Warto zatem postawić pytanie: dlaczego organizacje pozarządowe, bazujące na takich wartościach, stały się inkubatorami prekaryzacji, a negatywne zjawiska w nich zachodzące łudząco przypominają patologie sektorów prywatnego i publicznego? Niestabilność zatrudnienia przy jednoczesnym wymaganiu przez władze NGO pełnego zaangażowania również w czasie wolnym oraz konieczność robienia „wszystkiego naraz" nie daje się wytłumaczyć jedynie niedostatkiem finansowym, wynikającym ze zbyt małej liczby grantów. Do 2015 roku w organizacjach pozarządowych nie działały związki zawodowe, natomiast krótka, lecz bogata historia polskiego trzeciego sektora, pozwoliła wykształcić się i umocnić jego elitom, które odpowiadają nie tylko za kierunki jego rozwoju, lecz także dyktują standardy zatrudnienia, traktowania wolontariuszy i wolontariuszek, czy delegowania obowiązków. Chcielibyśmy, aby organizacje, w których tak wiele uwagi poświęca się partycypacji społecznej, wreszcie zaczęły stosować realnie demokratyczne metody współdecydowania o charakterze ich działań. Dotyczy to nie tylko warstwy programowej, ale też m.in. wewnętrznej polityki płacowej.

Postulaty

Zadaniem naszej Komisji jest reprezentowanie wszystkich osób pracujących na rzecz organizacji pozarządowych, nie tylko nielicznych zatrudnionych na etat lub jego część. Umowy o pracę w trzecim sektorze są dobrem niezwykle rzadkim, co wynika z polityki instytucji grantodawczych, ale i ze strategii władz poszczególnych organizacji. Będziemy również działać na rzecz ochrony interesów wolontariuszek i wolontariuszy, skazywanych na niekiedy bardzo ciężką pracę, mamionych perspektywą zatrudnienia na stałe, a często bez jakiejkolwiek gratyfikacji. Wolontariat dzisiaj nie jest tylko dobrowolnym społecznym zaangażowaniem, lecz zjawiskiem złożonym, w którym krzyżuje się wiele postaw i dążeń, natomiast dla organizacji pozarządowych bywa on polem ogromnego wyzysku.

Nasze postulaty to:

1. zwiększenie puli środków publicznych przeznaczonych na wieloletnie granty instytucjonalne;

2. respektowanie praw pracowniczych (w tym BHP) przez pracodawców i regulaminy konkursów grantowych;

3. ograniczenie do minimum stosowania tzw. umów śmieciowych i umów o pracę na czas określony;

4. wprowadzenie rozwiązań służących współrządzeniu w organizacjach pozarządowych;

5. wprowadzenie jawności zarobków i zatrudnienia;

6. zniesienie wyzysku wolontariuszek/y.

Komisja Pracujących w Organizacjach Pozarządowych OZZ Inicjatywa Pracownicza jest środowiskową komisją zrzeszającą pracowników, pracownice, wolontariuszy, wolontariuszki i osoby współpracujące z fundacjami i stowarzyszeniami. Powstała w 2015 roku jako pierwsza w Polsce (i druga w Europie) reprezentacja związkowa osób pracujących na rzecz trzeciego sektora.

Jeśli chcesz razem z nami działać na rzecz zmiany w organizacjach pozarządowych, zajrzyj na podstronę Komisji **ozzip.pl/komisjango** i napisz do nas na adres **komisjango@ozzip.pl**

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Relacja z IX krajowego zjazdu OZZ IP

W dniach 14-15 marca 2015 r. odbył się IX Krajowy Zjazd Delegatek i Delegatów Inicjatywy Pracowniczej. Zjazd miał charakter sprawozdawczo-wyborczy. Podczas niego wybrano nową Komisję Krajową oraz Komisję Rewizyjną a także podjęto szereg uchwał o znaczeniu programowym i strategicznym.

KOMISJA KRAJOWA

W Zjeździe udział wzięło ponad 60 osób, w tym 48 Delegatek i Delegatów z 21 komisji zakładowych, międzyzakładowych i środowiskowych. Dołączyli do nas goście specjalni: Liv Marend – Sekretarz Generalna związku zawodowego SAC ze Szwecji, Michał Piszczyk z francuskiego związku zawodowego CNT oraz Ewa Jasiewicz – dziennikarka i działaczka na rzecz obrony praw człowieka.

Podczas Zjazdu przyjęto sprawozdanie z działalności Komisji Krajowej za lata 2013-2015. Dowiedzieliśmy się z niego, że w latach 2013-2014 dokonano łącznie rejestracji 12 nowych komisji OZZ Inicjatywa Pracownicza (4 w 2013 r. i 8 w 2014 r.). Nowe struktury powstały w sektorach: kultury (5 komisji), edukacji (3 komisje), handlu (1 komisja), logistyki (1 komisja) oraz przemysłu ciężkiego (1 komisja), powstała także jedna komisja środowiskowa.

Zgodnie z ustaleniami VIII Krajowego Zjazdu Delegatek i Delegatów, w roku 2013 Komisja Krajowa zorganizowała I Konferencję Programowa Związku oraz zainicjowała 2 kampanie tematyczne: „Usługi publiczne należą do wszystkich" oraz „W obronie prawa do strajku". Poza wyżej wymienionymi kampaniami, w 2013 r. przeprowadzono także mobilizację z okazji 1 maja (wsparcie demonstracji we Wrocławiu), stacjonarną pikietę pod fabryką Chung Hong z okazji pierwszej rocznicy strajku w tym zakładzie oraz szereg wydarzeń związanych z upamiętnieniem Poznańskiego Czerwca 1956 r.

W roku 2014 kluczowe znaczenie miały działania związane z kontynuacją kampanii „O prawo do strajku", poszerzonej o aspekt łamania praw i wolności związkowych. W lutym 2014 r. Komisja Krajowa zdecydowała o zorganizowaniu zbiórki publicznej na: sądową obronę praw pracowniczych, pomoc materialną dla pracowników i pracownic poszkodowanych przez niezgodne z prawem działania pracodawców oraz przeprowadzenie kampanii szkoleniowo-informacyjnej nt. prawa do strajku i prawa do zrzeszania się. W okresie 2013-2014, Komisja Krajowa wydała także szereg stanowisk bieżących: „W obronie prawa do strajku", „25 lat wolności – ale nie dla związków zawodowych" (w związku z sytuacją w Aelia Polska), „Bojkotujemy okupację – solidarnie z Palestyną!" (poparcie dla kampanii „Bojkot – Wycofanie Inwestycji – Sankcje"), „Poparcie dla protestów przeciwko umowom o wolnym handlu TTIP oraz CETA", „Stanowisko ws. proponowanych zmian zasad zawierania umów na czas określony".

Zgodnie z ustaleniami ze Zjazdu Roboczego z 2012 r. oraz VIII Zjazdu, od 2013 r. funkcjonuje grupa robocza ds. szkoleń, której głównym zadaniem jest opracowywanie i realizacja programu szkoleń dla członków i członkiń Związku. W 2013 roku grupa szkoleniowa skoncentrowała się na opracowaniu pierwszego modułu szkolenia: „ABC działalności związkowej – Inicjatywa Pracownicza", mającego zapewnić członkom i członkiniom związku podstawowe informacje na temat działalności związkowej w kontekście modelu działania OZZ Inicjatywa Pracownicza. W 2014 roku w szkoleniach OZZIP wzięło udział ok. 75 osób spośród 12 komisji naszego związku.

Przed przystąpieniem do wyboru nowych władz Delegaci i Delegatki uchwalili zmiany w ich strukturze. Postanowiono od 2015 r. zlikwidować funkcję sekretarza związku, a dotychczasowe obowiązki związane z tym stanowiskiem rozdzielić pomiędzy powiększony zespół Komisji Krajowej. Następnie wybrano nowe władze, w których skład weszli członkowie i członkinie Warszawskiej Komisji Środowiskowej, Poznańskiej Komisji Międzyzakładowej, Komisji Międzyzakładowej w Zespołach Żłobków w Poznaniu, Lubuskiej Komisji Międzyzakładowej, Komisji Środowiskowej „Pracowników Sztuki" i Komisji Międzyzakładowej przy Teatrze Ósmego Dnia.



W IX KZD wzięło udział ponad 60 osób, reprezentujących 21 komisji zakładowych, międzyzakładowych i środowiskowych

Do pełnienia funkcji w Krajowej Komisji Rewizyjnej Zjazd wybrał osoby z Warszawskiej Komisji Środowiskowej, Poznańskiej Komisji Międzyzakładowej, Komisji Zakładowej przy Amazon Polska, Komisji Międzyzakładowej przy zakładach H. Cegielskiego.

Na Zjeździe przyjęto Wytyczne Programowe dla Związku, wokół których odbyła się bardzo ciekawa dyskusja dotycząca, m.in. włączenia do Wytycznych postulatu powszechnego prawa do strajku, objęcia systemem zabezpieczenia społecznego wszystkich osób oraz postulat likwidacji specjalnych stref ekonomicznych.

Kolejnym dokumentem strategicznym przyjętym przez Zjazd jest „Nasza strategia działania" – dokument określający zasady działania Inicjatywy Pracowniczej w kontekście uregulowań formalno-prawnych i na tle innych związków zawodowych w Polsce.

Oba dokumenty można przeczytać na stronie internetowej związku.

Drugi dzień Zjazdu poświęcony był dyskusji nad Programem działania związku na lata 2015-2017. W dokumencie przyjęliśmy rekomendacje, m.in. dla działań na polu związkowym i społecznym, w tym w zakresie wynagrodzeń, czasu pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, prawa do strajku czy usług publicznych. Ogólnopolska Komisja Środowiskowa Pracowników Sztuki przedstawiła założenia kampanii „My prekariat" oraz zaprezentowała stronę internetową myprekariat.pl i zaprosiła wszystkich do udziału w ogólnopolskiej demonstracji, którą planujemy przeprowadzić 23 maja 2015 r. w Warszawie.

Zjazd Delegatów i Delegatek to najważniejsze wydarzenie w życiu Związku, a zarazem okazja do spotkania przyjaciół z całej Polski. Serdecznie dziękujemy wszystkim Delegatom i Delegatkom za udział w Zjeździe oraz wszystkim, dzięki którym Zjazd się odbył. Szczególnie dziękujemy kolektywowi Jedzenie Zamiast Bomb z Poznania za przygotowanie posiłków, Komisji Międzyzakładowej przy HCP za udostępnienie sali obrad, Poznańskiej Komisji Międzyzakładowej za organizację Zjazdu oraz noclegów dla Delegatek i Delegatów, Anarchistycznemu Klubowi/ Księgarni Zemsta za zorganizowanie części nieformalnej Zjazdu a także wszystkim gościom IX Krajowego Zjazdu Delegatek i Delegatów za aktywny udział w dyskusjach. ■

Z ŻYCIA ZWIĄZKU / OGÓLNOPOLSKIE

Projekty deklaracji ideowych

W toku przygotowań do IX Krajowego Zjazdu Delegatów i Delegatek OZZ Inicjatywa Pracownicza okazało się, że zaszła konieczność uzupełnienia „Materiałów" zawierających projekty uchwał i stanowisk Zjazdu. Szczególnie ożywiona dyskusja miała miejsce w związku z przedstawionymi propozycjami zmian w Dokumentach programowych Związku – jej efektem było powstanie alternatywnych wersji „Deklaracji ideowej", które zgłoszono jako alternatywy dla projektu wstępnie zaproponowanego przez Komisję Krajową.

Niestety podczas Zjazdu nie został wybrany żaden z projektów. Delegaci i delegatki uznały, że potrzebują więcej czasu, aby dokonać wyboru. W tym numerze Biuletynu prezentujemy więc wszystkie propozycje deklaracji ideowej jakie powstały i zostały zgłoszone jako projekty pod dyskusję na Zjazd.

Pierwszy projekt został opracowany w łonie Komisji Krajowej na podstawie istniejącej do tej pory deklaracji, drugi z kolei przygotowała Maria Malinowska (Komisja Krajowa, Poznańska Komisja Międzyzakładowa) i Krzysztof Król (Poznańska Komisja Międzyzakładowa). Trzeci projekt, opracowała Małgorzata Maciejewska (Wrocławska Komisja Środowiskowa) i Szczepan Kopyt (Ogólnopolska Komisja Środowiskowa Pracowników Sztuki).

Deklaracja ideowa (Projekt 01)

Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza to organizacja pracownicza, która określa się jako związek:

1. klasowy – reprezentujący interesy i broniący praw wszystkich kobiet i mężczyzn utrzymujących się z pracy najmniej, w opozycji do interesów i dążeń kapitalistów jak również władz państwowych;

2. oparty na zasadzie solidarności pracowniczej – przełamujący podziały występujące pomiędzy pracownikami, które zostały im narzucone przez państwo i kapitał;

3. bojowy i niezależny – służący pracownikom i pracownicom do obrony ich praw i realizacji interesów, niezależny od pracodawców jak również władz państwowych;

4. demokratyczny – zorganizowany tak, aby zagwarantować wszystkim zrzeszonym w nim osobom prawo głosu w sprawach, które ich dotyczą;

5. oddolny – opierający się na aktywności pracowników i pracownic zorganizowanych w komisje zakładowe, międzyzakładowe i środowiskowe, które zachowują niezależność w sprawach dotyczących ich miejsc pracy, a zarazem podejmują wspólne działania na podstawie demokratycznie ustalonych postulatów programowych i wspólnie wypracowanej strategii działania;

6. zaangażowany społecznie – nieograniczający się wyłącznie do zakładów pracy, ale aktywnie zaangażowany w działania na rzecz zmiany społecznej na wszystkich polach, które wpływają na życie pracowników i pracownic.

Organizujemy i wspieramy wszystkich pracowników i pracownice – bez względu na miejsce pracy, typ umowy (lub jej brak), branżę, płeć, wyznanie czy narodowość. Są wśród nas zarówno pracownicy najemni: fizyczni jak i umysłowi, zatrudnieni wsektorze publicznym i prywatnym (z wyjątkiem służb mundurowych), a także osoby pracujące dorywczo; oraz nienajemni: osoby bezrobotne, czy studiujące. Tylko działając wspólnie możemy przeciwstawić się różnym formom ucisku, któremu podlegają pracownicy w Polsce i na całym świecie.

Kapitalistyczny system gospodarczy, w którym jesteśmy zmuszeni żyć, utrzymuje się jedynie dzięki wyzyskowi. Sytuacja ta powoduje skrajne nierówności społeczne. Ich przejawem są między innymi spadek lub stagnacja płac, wydłużenie czasu pracy i destabilizacja warunków zatrudnienia. Z drugiej strony sytuacja pracujących pogarsza się z powodu ograniczenia dostępu do systemu zabezpieczeń społecznych i usług publicznych, takich jak żłobki, przedszkola, szkoły, szpitale, przychodnie, mieszkalnictwo komunalne czy instytucje kultury. Na tych procesach korzysta nieliczna elita – właściciele firm i osoby piastujące najwyższe stanowiska we władzach państwowych, a traci większość społeczeństwa zmuszona do utrzymywania się z pracy najemnej. Uważamy, że związek zawodowy jest jedną z najskuteczniejszych form oporu wobec tej rzeczywistości.

Aby opór ten był skuteczny, korzystamy ze wszystkich dostępnych nam narzędzi. Jednak demonstracje, strajki i bojkot to według nas najefektywniejsza broń w walce o prawa pracownicze i rzeczywiście demokratyczne społeczeństwo. Równie kluczowe znaczenie ma międzynarodowa solidarność związków zawodowych i ruchów społecznych, przełamująca granice i podziały państwowe.

Działalność Inicjatywy Pracowniczej służyć ma poprawie bieżących warunków życia ludzi pracy jak też, inicjowaniu budowy bardziej sprawiedliwego systemu społeczno-gospodarczego. Odwołuje się ona do idei równości, wolności jednostki, demokracji (szczególnie w wymiarze stosunków gospodarczych) i samorządności. Walczymy o odzyskanie kontroli nad naszym życiem zarówno w zakładach pracy, jak i poza nimi.

Nasze idee i praktyka działania mają swoje źródła w trzech tradycjach obecnych w historii ruchu pracowniczego:

1. anarchosyndykalizmu i rewolucyjnego syndykalizmu, postulujących budowę demokratycznych i bojowych organizacji pracowniczych, które nie ograniczają się do walki o poprawę bieżących warunków pracy, ale działają na rzecz zmiany społecznej a także uspołecznienia kontroli nad działalnością gospodarczą;

2. autonomii robotniczej, traktującej związek jako jedno z wielu narzędzi stosowanych przez pracujących do organizowania ich walki w miejscach pracy i zamieszkania;

3. związków zawodowych i organizacji pracowniczych tworzących szerokie ruchy społeczne – wychodzących poza bramy zakładów pracy, aby walczyć o równość praw, demokrację, samorządność i prawa socjalne.

Jesteśmy przeciwni wykorzystaniu ruchu pracowniczego do celów politycznych i bieżących interesów partii politycznych. Inicjatywa Pracownicza powstała w reakcji na skorumpowanie i skrajne upolitycznienie związków zawodowych. W swoim działaniu jesteśmy niezależni zarówno od partii politycznych jak i od pracodawców.



Fot. Rafał Jakubowicz

Deklaracja ideowa (Projekt 02)

Zyski kapitalistów są możliwe jedynie dzięki wyzyskowi pracy robotników. Pomiędzy tymi obiema klasami występuje więc ciągła walka o dostęp do bogactwa społecznego. Skoro jego wytwórcami są robotnicy, to przetrwanie kapitalistów zależy od tego, czy zdołają oni narzucić pracę reszcie społeczeństwa. Z jednej strony kontrolowany przez nich proces pracy zależy od występowania współpracy pomiędzy robotnikami. Równocześnie kapitaliści są zmuszeni do ciągłego rozbijania powstającej na jego gruncie politycznej siły robotników. Jednym z przejawów wzrostu owej siły jest przełamywanie podziałów występujących w łonie klasy robotniczej z wykorzystaniem organizacji związkowej. Równocześnie ekonomiczna walka w zakładach pracy wielokrotnie wymaga zanegowania ograniczeń struktur związkowych i partyjnych. Celem Inicjatywy Pracowniczej jest mobilizacja do samoorganizacji służącej poprawie warunków życia i uwolnieniu się spod ucisku jakiejkolwiek władzy, również władzy „instytucji robotniczych". Żadne przepisy prawa i instytucje nie są bardziej skuteczne od międzyludzkiej solidarności jak również wzajemnych koleżeńskich relacji, zarówno na gruncie zawodowym, jak i prywatnym.

Kapitalizm to system gospodarczy, w którym rozwój instytucji demokratycznych następuje w parze ze wzrostem dominacji klasowej. Bez demokratyzacji stosunków produkcji nie ma mowy o zniesieniu nierówności klasowych. Dopóki robotnicy nie przejmą kontroli nad organizacją produkcji i jej środkami to większość ludzi na świecie będzie doświadczała głodu i ubóstwa. Zniesienie pracy najemnej i wyzysku człowieka przez człowieka możliwe jest jedynie, gdy unikniemy podziałów narodowych i w zamian zbudujemy więzy międzynarodowej solidarności robotniczej.

Deklaracja ideowa (Projekt 03)

Inicjatywa Pracownicza jest oddolnym, samorządnym i niezależnym związkiem zawodowym. Zrzeszamy i organizujemy pracowników i pracownice ponad podziałami branż, sektorów, rodzajów wykonywanej pracy najemnej oraz bez względu na typ umowy. Są wśród nas zarówno osoby pracujące w fabrykach, jak i w biurach, w usługach prywatnych i publicznych (za wyjątkiem służb mundurowych). Komisje środowiskowe są otwarte dla osób pracujących dorywczo, bezrobotnych, czy studiujących. Funkcjonujemy na zasadach dobrowolnego zrzeszenia, w którym każda i każdy ma równe prawo decydowania. Tworzymy ruch pracowniczy, który działa na rzecz zniesienia wszelkich, narzuconych nam, niesprawiedliwych podziałów.

Zamrażanie płac, coraz niższe pensje i coraz bardziej śmieciowe warunki zatrudnienia idą krok w krok z ograniczaniem dostępu do społecznych zabezpieczeń i usług publicznych, takich jak żłobki, przedszkola, szkoły, szpitale, przychodnie, mieszkalnictwo komunalne czy instytucje kultury. Powoduje to realne kurczenie się naszych dochodów i coraz większe obciążenie pracą, a często także pogorszenie się stanu zdrowia. Te procesy nie są przypadkowe – są ze sobą związane. Globalny sojusz pomiędzy władzą polityczną w państwach i dyktatem ekonomicznym wielkich podmiotów w gospodarce, cementowany przez przekaz mediów głównego nurtu, jest skierowany przeciwko wszystkim pracownicom i pracownikom najemnym. Jego owocem jest utrzymywanie kontroli nad nami poprzez pogłębianie wyzysku oraz zwiększanie podziałów społecznych. Uważamy, że związek zawodowy jest jedną z ważniejszych form oporu zarówno w poszczególnych miejscach pracy, jak i podczas masowych wystąpień pracowniczych na rzecz równościowych zmian i międzynarodowego pokoju. Dążymy więc do odzyskania kontroli nad naszym życiem, zarówno w zakładzie pracy, jak też w miejscu zamieszkania. W tym celu wykorzystujemy wszystkie dostępne nam narzędzia.

Poza oddolną pracą organizacyjną, w swoich działaniach opowiadamy się za akcją bezpośrednią, manifestacjami, strajkami i bojkotem, jako jednymi z najskuteczniejszych broni w walce o prawa pracownicze i radykalnie demokratyczne społeczeństwo. Uważamy za niezbędną międzynarodową solidarność ruchu związkowego oraz innych antykapitalistycznych ruchów społecznych.

Jesteśmy zdecydowanie przeciwni wykorzystywaniu ruchu pracowniczego do celów bieżących interesów partii politycznych. Inicjatywa Pracownicza powstała w kontrze zarówno wobec skorumpowania jak i skrajnego upartyjnienienia związków zawodowych. W swoim działaniu jesteśmy więc niezależni zarówno od partii politycznych, jak i od pracodawców. Wiele naszych komisji zakładowych uznało, że nie będzie korzystać z tzw. przywilejów związkowych, gdyż uważają je za przyczynę zniewolenia związków zawodowych. Nie chcemy od pracodawców etatów związkowych, biur, telefonów, faksów. Nasze zasady dają nam pewną przewagę nad pracodawcą, który często nie wie ile nas jest i kto należy do związku.

Wcielamy w życie nasze idee – wspieramy solidarnie strajki i niesiemy pomoc innym pracownikom i pracownicom. Uważamy, że żadne przepisy prawa nie są bardziej skuteczne od międzyludzkiej solidarności i samorządności klasy pracowniczej. ■

WYDARZENIA / ŚLĄSKIE

„Uprzywilejowani”

Na początku roku przetoczyły się przez Śląsk ogromne protesty związane z państwowymi spółkami górniczymi – Kompanią Węglową (KW), Jastrzębską Spółką Węglową (JSW) i Katowickim Holdingiem Węglowym (KHW). Manifestowano sprzeciw wobec planów restrukturyzacji spółek, które spowodowałyby likwidację ogromnej liczby miejsc pracy.

WINCENTY WOJCIECHOWSKI

Protesty zostały spontanicznie zainicjowane przez załogi kopalń, a następnie koordynowane przez centrale związkowe. Choć nie przyniosły stuprocentowego zwycięstwa, ich skala i mobilizacja lokalnej społeczności były imponujące.

Przyczyny protestów i postulaty

KW

Pierwsze strajki i protesty rozpoczęły się 7 stycznia, gdy rząd Ewy Kopacz ogłosił w mediach plan restrukturyzacji Kompanii Węglowej. Po fatalnym wyniku finansowym w 2014 roku uznano, że konieczne jest podjęcie radykalnych kroków, w przeciwnym razie KW grozi bankructwo. Jednym z pierwszych kroków restrukturyzacji miało być zamknięcie czterech najmniej rentownych kopalń. Wygaszenie wiązałoby się z likwidacją ogromnej ilości miejsc pracy – wedle szacunków rządu kilku tysięcy, a wedle szacunków związków zawodowych nawet do kilkudziesięciu tysięcy[1]. Górników i górniczki absolutnie nie uspokajał przygotowany przez rząd program pomocowy. Poza pomocą doraźną (odprawami, pomostami dla pracowników i pracownic mających wkrótce nabyć prawo emerytalne) plan rządu zakładał utworzenie lub poszerzenie specjalnej strefy ekonomicznej (SSE) znajdującej się blisko Katowic. Plany rządu zakładające, że będzie to skuteczne rozwiązanie można uznać za hurraoptymistyczne – cudowne działanie SSE na otaczające społeczności po 15-stu latach od ich utworzenia jest wątpliwe, nawet po interwencji rządu w 2008 r. i nowelizowaniu ustawy o SSE[2]. Zastanawiające jest również, czy zwiększanie obszaru zwolnionego z podatku dochodowego jest korzystne dla państwa. Dla pracowników i pracownic zdecydowanie nie – SSE słyną jako miejsca śmieciowej pracy, zazwyczaj na umowach cywilno-prawnych oraz bardzo słabo płatnych. Podstawowym postulatem strony społecznej było więc niedopuszczenie do likwidacji którejkolwiek z kopalń.

JSW

Strajk w JSW rozpoczął się w środę, 28 stycznia. Bezpośrednim zdarzeniem popychającym załogę do podjęcia radykalnych działań było planowane zwolnienie dziewięciu związkowców, którzy zorganizowali strajk w kopalni Budryk, w akcie solidarności do protestów w KW, a który wedle rady nadzorczej JSW był nielegalny. Sytuacja w JSW już wcześniej była napięta – prowadzono referendum strajkowe w związku z wypowiedzeniem trzech porozumień zbiorowych (dotyczących m.in. deputatu węglowego, wzrostu płac). Akcja strajkowa została podjęta przed zakończeniem referendum co rodziło niebezpieczeństwo uznania go za nielegalny. Forma strajku była również znacznie ostrzejsza niż w KW – o ile w KW strajk miał charakter okupacyjny (górnicy nie wyjeżdżali na powierzchnię, jednakże praca trwała nadal), o tyle w JSW przerwano wydobycie, co wiązało się z dzienną utratą potencjalnego przychodu w wysokości około 30 mln złotych dziennie[3].

Ostatecznie sformułowano postulaty wiążące się z referendum strajkowym oraz obroną zagrożonych związkowców:

- Rezygnacja z planu zwolnienia związkowców,
- Zwolnienie prezesa rady nadzorczej Jarosława Zagórowskiego, któremu zarzucana była niegospodarność,
- Wycofanie decyzji o wypowiedzeniu trzech w/w porozumień zbiorowych,
- Objęcie pracowników Knurów-Szczygłowice takimi samymi zasadami, na jakich zatrudnieni są pracownicy i pracownice w innych kopalniach JSW,
- Likwidacja spółki JSW Szkolenie i Górnictwo i zatrudnienie wszystkich pracowników i pracownic w JSW[4].

KHW

11. lutego rozpoczęły się protesty przeciwko planowi restrukturyzacji KHW. Plan zakładał wygaszenie kopalni Ruchu Boże Dary należącego do kopalni Murcki-Staszic oraz likwidację 4 tys. miejsc pracy do 2020 roku. W KHW nie podjęto akcji strajkowej. Podczas protestu przewodniczący Sierpnia 80 w KWK Murcki-Staszic – Zenon Zembrzuski wyraził zdziwienie, że planowane jest wygaszenie ruchu bogatego w dobry kalorycznie węgiel i nie wymagającego procesu obróbki mechanicznej. Poczyniono tam również bardzo kosztowne inwestycje i planowano, że tamtejsze złoże będzie jednym z ostatnich eksploatowanych w spółce. Związkowcy zastanawiali się co takiego zmieniło się w ostatnim czasie, że uznano owo złoże za nieopłacalne. Zarzucono zarządowi niegospodarność i działanie na szkodę spółki. Głównym postulatem związkowców było utrzymanie wszystkich miejsc pracy.

Narracja mediów

Na początku konfliktu media głównego nurtu przyjęły linię propagandową sprzyjającą rządowi. Pod medialnym ostrzałem znalazły się wszystkie górnicze „przywileje”: barbórka, trzynastki, czternastki oraz przede wszystkim – wysokość płac. Powoływano się na dane opublikowane przez GUS mówiące, że średnie zarobki w branży górniczej wynoszą blisko 7000 zł. Oznaczałoby to, że w porównaniu ze średnią krajową zarobki w górnictwie są o 75% wyższe.

Problem w tym, że owe statystyki nijak mają się do realnych zarobków robotników. Na facebooku powstał fanpage „Ile zarabia Górnik Koniec Kłamstw”(aktualnie już nie istniejący), na który można było przysłać swoje „paski” z wypłatami. Na konto górnika wpływała kwota między dwoma a trzema tysiącami zł. Również sprawa trzynastek i czternastek została szybko wyjaśniona – trzynastek nie ma już od kilkunastu lat, a składowe czternastki potrącane są co miesiąc z pensji tak, by zostać wypłaconymi w całości w grudniu. Z powyższego można więc wywnioskować, że chociaż zawód górnika rzeczywiście jest dobrze opłacany, owe przytaczane w mediach przywileje są mitem, szczególnie w ustach ludzi takich jak Leszek Balcerowicz, który sam jako zatrudniony w Szkole Głównej Handlowej pobiera trzynastkę.

W trakcie protestów przeprowadzono sondaż, w którym aż 68,5% ankietowanych poparło protestujących, zaś jedynie 15% stronę rządową. Wówczas narracja mediów nieco zmieniła swoją wymowę – przestano wyśmiewać stronę związkową, jednakże nadal przekaz zdominowany był sformułowaniami takimi jak „górnicze przywileje”, „roszczeniowe związki zawodowe”.

W wypadku protestów w JSW i KHW narracja była bardzo podobna – przekaz medialny skupiał się na roszczeniowych protestujących, którzy pomimo kiepskiej kondycji finansowej spółki nie chcą zacisnąć pasa i oszczędzać. Bardzo rzadko w mediach mówiono o konkretnych postulatach, a szczególnie o postulacie odwołania prezesa zarządu, jako osoby szczególnie niegospodarnej i zaniedbującej interesy spółki.

Niestety wyłaniający się obraz polskich mediów, a szczególnie telewizji nie jest korzystny. Media skupiły się w dużej mierze na szczuciu różnych grup społecznych przeciwko sobie, rzadko próbując wykonywać pogłębioną analizę protestów, czy prezentować postulaty demonstrantów i strajkujących. Bardzo rzadko jakąkolwiek winą obarczano zarządy spółek oraz rząd. Nie podnoszono kwestii ostatnich, kosztownych inwestycji w wygaszanych kopalniach, ani nie analizowano sprawozdań finansowych, których nawet pobieżne przejrzenie może być źródłem ciekawych spostrzeżeń.

Sytuacja finansowa spółek

Koronny argument na poparcie tezy mówiącej, że kondycja finansowa górnictwa nie jest wynikiem rozpasania pracowników, znajdziemy w zestawieniach finansowych KW. Najbardziej szokującą obserwacją w zestawieniu z przekazem medialnym jest to, że najbardziej dochodowa kopalnia węgla kamiennego w Polsce należy do KW i jest nią KWK Marcel, która w I kwartale 2014 r. wypracowała zysk netto wyższy, niż zysk najsłynniejszej sprywatyzowanej kopalni – Bogdanki w ciągu pierwszego półrocza 2014 r. [5,6]. Odbiega to nieco od przekazu medialnego, w którym dominuje narracja, że tylko i wyłącznie kopalnie prywatne mogą przynosić zyski. Spoglądając na zestawienie widać jednak, że większość kopalń nie radziła sobie jednak zbyt dobrze, szczególnie cztery kopalnie wskazane przez rząd do likwidacji. Teoretycznie więc ich wygaszenie jest uzasadnione. W kontrze nasuwają się jednak dwa pytania:

Dlaczego w kopalniach będących „żywymi trupami” wdrażano nowe inwestycje, na przykładzie kopalni Brzeszcze – otworzenie nowego pokładu wydobycia, instalacja stacji do odzysku metanu?

Dlaczego w ciągu pierwszego tygodnia, z marszu zgłosiło się kilku inwestorów chętnych do wykupu kopalni?

Analizując sprawozdanie finansowe KW z 2013 r. natrafimy na kolejne interesujące dane[7]. Okazuje się, że ujemny wynik finansowy jest w dużej mierze winą gigantycznych kosztów administracyjnych (rubryka „Koszty ogólnego zarządu”), przekraczających 2 mld zł. Koszty te to w głównej mierze koszty pośrednie niezwiązane z produkcją (np. transport, utrzymanie budynków, ochrona, itp.) a także pensje pracowników zarządzających. Koszty te znacznie przewyższają koszty wydobycia. Porównajmy koszty administracyjne z kosztami „wzorcowej spółki węglowej – Bogdanki S.A. Porównanie to wypada dla KW druzgocąco. Wyniki przedstawiono w poniższej tabeli.

	KW	BOGDANKA
KOSZT WYTWORZENIA PRODUKTÓW	8 729 361	1 293 973
KOSZTY SPRZEDAŻY	310 312	44 549
KOSZTY ADMINISTRACYJNE	2 049 060	92 705
PROPORCJA MIĘDZY KOSZTAMI ADMINISTRACYJNYMI, A KOSZTEM WYTWORZENIA PRODUKTU	0,23	0,071

Źródła: 7 8.

Jak widać, koszty administracyjne są ponad trzy razy większe w KW.

Absolutnego szoku można jednak doznać, przeglądając sprawozdania KW z poprzednich lat. Patrząc na przykład na sprawozdanie z 2008 r.[9] widać, że koszty ogólnego zarządu wyniosły około 1,285 mld zł. Oznacza to, że w ciągu 8 lat koszty zarządu wzrosły o prawie miliard złotych, a więc prawie dwukrotnie!

W takim wypadku oczywistym nasuwającym się pytaniem jest czy spółka jest dobrze zarządzana. W wypadku KW to pytanie jest szczególnie na miejscu – w celu przyciągnięcia najlepszych „specjalistów” i konkurencyjności płac w KW z płacami w zarządach korporacji, dokonano obejścia ustawy kominowej tak, by zarząd spółki mógł zarabiać niebotyczne kwoty. W mediach krążyła informacja, że zarobki kadry zarządzającej mogły sięgać 80 tys. zł[10]. Do tego umowy zarządu skonstruowane są tak, że przy rezygnacji wypłacane są gigantyczne odprawy. Przedostatni prezes KW wedle nieoficjalnej informacji krążącej w mediach[11] mógł otrzymać nawet 960 tys. zł odprawy. Nie dziwi więc zbytnio fakt, że w 12-letniej historii KW prezesów było aż ośmiu[12].

Biorąc pod uwagę tragiczną kondycję KW pod okiem „specjalistów” rodzą się pytania:

Czy obchodzenie ustawy kominowej jest uzasadnione w sytuacji, gdy efekty działań „specjalistów” nie są widoczne?

Czy zarząd jest w jakikolwiek rozliczany z wyników? Gigantyczne zarobki rad nadzorczych zazwyczaj motywowane są ciążącą na zarządzających odpowiedzialnością. W jaki sposób rada nadzorcza pociągana jest do odpowiedzialności w razie ewentualnej niegospodarności?

W świetle tak częstej wymiany kadry i słabej kondycji po 12 latach (mimo długiej pozytywnej koniunktury na węgiel oraz krociowych zysków w poprzednich latach) czy wniosek, że spółki skarbu państwa są w gruncie rzeczy kurą znoszącą złote jaja eksploatowaną przez elity polityczne i biznesowe jest w najmniejszym stopniu paranoiczny?

Analogiczne spostrzeżenia przedstawiano podczas protestów w JSW. Prezesowi Zagórowskiemu związkowcy zarzucali niekompetencję i niegospodarność. Prawdopodobnie poskutkuje to audytem finansowym. Szkoda, że przy okazji protestów w KW nie podnoszono analogicznego postulatu. Biorąc pod uwagę artykuł Pulsu Biznesu z 2012 r.[13] wskazujący, że ponad 400 osób powiązanych z Platformą Obywatelską zajmuje wysokie stanowiska w Spółkach Skarbu Państwa – z całą pewnością można uznać, że tak – są to kury znoszące złote jaja. Spółka nie wyjdzie na prostą, jeżeli będzie zarządzana rabunkowo.

Porozumienia

Choć wedle medialnej narracji protesty zakończyły się zwycięstwem protestujących, prawdopodobnie w wypadku KW jest to zwycięstwo pyrrusowe. Wśród samych pracowników i pracownic dominowało przeświadczenie, że zostali zdradzeni, a związki dogadały się z rządem ponad ich głowami. Analizując porozumienia trudno zachować optymizm. Przyjęte rozwiązania wcale nie są długoterminowym gwarantem pracy dla kogokolwiek.

Porozumienie zakłada rozdzielenie kopalń Sośnica-Makoszowy oraz Bobrek-Centrum. Kopalnia Bobrek zostanie sprzedana państwowej spółce Węglokoks-Kraj, a kopalnie Brzeszcze, Makoszowy, Centrum i Piekary zostaną przekazane Spółce Restrukturyzacji Kopalń, po czym mają zostać przejęte przez inwestorów, bądź być przekształcone w spółki pracownicze. Pozostałe kopalnie mają trafić do Nowej Kompanii Węglowej.

Niestety jest to prosta droga do prywatyzacji. W wypadku kopalń przekazanych Spółce Restrukturyzacji Kopalń, nawet wariant społecznie najlepszy – czyli przekształcenie w spółki pracownicze, jest de facto planem prywatyzacyjnym. Spółka pracownicza nie jest spółdzielnią, waga głosu zależy od ilości udziałów. W praktyce niemal zawsze skupiane są w rękach pojedynczych osób i spółka staje się prywatnym przedsięborstwem. Plany prywatyzacyjne Węglokoks-Kraj są znane od dawna. Biorąc pod uwagę, że w części kopalń wdrażano wyżej wspomniane inwestycje, plan prywatyzacji jest zaskakujący i budzi podejrzenie, że rząd powziął ten zamiar na początku, a groźba zamknięcia 4 ogromnych zakładów pracy była jedynie zręcznym wybiegiem. W ten sposób pracownicy i pracownice plany prywatyzacyjne przyjęliby z ulgą, ciesząc się z utrzymania dotychczasowych miejsc pracy.

Niestety, nie wywalczono żadnych rozwiązań umożliwiających kontrolę pracowniczą w zakładach pracy. Praktyka pokazuje, że kontrola instytucji państwowych (a właściwie jej brak) nie spełnia roli gwarantu właściwego działania spółki. Najprostszym i najpewniejszym rozwiązaniem byłoby utworzenie rad pracowniczych i bezpośrednia kontrola, bądź możliwość audytu finansowego spółek przez pracowników. Choć po zakończeniu protestów w KW część członków rady nadzorczej została zwolniona, w żaden sposób nie rozliczono osób zarządzających z ich nieudolnej pracy.

Choć protesty w JSW wybuchły z powodu wypowiedzenia porozumień zbiorowych i planów zwolnienia związkowców odpowiedzialnych za strajk solidarnościowy, podniesiono również postulat rozliczenia kierownictwa spółki za jej słabe wyniki finansowe. Choć zarząd spółki po kolei zgadzał się na realizację żądań strony społecznej, związkowcy twardo pozostawali przy swoim postulacie zwolnienia prezesa Zagórowskiego. Pomimo aroganckich słów wicepremiera Janusza Piechocińskiego na antenie Radia ZET „A potem jakie będzie żądanie? Odwołania rady nadzorczej? A potem ministra skarbu i parlamentu?" strona rządowa ugięła się i Zagórowski pożegnał się z funkcją prezesa rady nadzorczej. Ostatecznie porozumienia obejmują wprowadzenie pakietu oszczędnościowego (m.in. obcięcie czternastej pensji o połowę) oraz wprowadzenie 6-dniowego tygodnia pracy.

To jednak nie koniec walki w JSW. Po wydaniu wyroku przez sąd uznającym strajk za nielegalny Pracodawcy RP, Stowarzyszenie Emitentów Giełdowych i Stowarzyszenie Inwestorów Indywidualnych złożyły pozew o podejrzeniu popełnienia przestępstwa – działanie na szkodę spółki przez protestujących. Władze spółki żądają odszkodowań za utracony przychód od liderów związkowych. Sami związkowcy złożyli pozew przeciw byłemu już prezesowi Zagórowskiemu o niegospodarność. Samą firmę czeka prawdopodobnie audyt finansowy.

Stosunkowo najszybciej podpisano porozumienia w KHW. Przyjęto plan naprawczy zakładający przeniesienie Ruchu Mysłowice z kopalni Mysłowice-Wesoła do Spółki Restrukturyzacji Kopalń, oraz stopniowe wygaszanie Ruchu Boże Dary w kopalni Murcki-Staszic. Tak jak w pozostałych spółkach wprowadzono również program osłonowy umożliwiający odejście na wcześniejszą emeryturę. Porozumienie to jest korzystne dla strony społecznej, jednakże dziwi wygaszenie Ruchu Boże Dary po przeprowadzonych inwestycji, których koszt wyniósł 70 mln zł.

Analiza protestów

Przebieg śląskich protestów budzi mieszane emocje. Warto zwrócić uwagę, że inicjatorami protestów byli pracownicy i pracownice[14] kopalni Brzeszcze. Do protestu przystąpiono przed poparciem go przez centrale związkowe. Ten spontaniczny zryw nie trwał jednak długo – centrale szybko przejęły protest i zaczęły uspokajać nastroje. Ostatecznie w KW i KHW przyjęto porozumienia niewiele wnoszące do pierwotnego planu rządu, otwierające na oścież drzwi do prywatyzacji. Jeszcze raz okazało się, że związkowa „góra" jest zdecydowanie bardziej ugodowa od „dołów". W wypadku niektórych ze związków zawodowych, taki przebieg protestu nie jest żadną nowością, jednakże w proteście i negocjacjach brały również udział związki bardzo bojowe i powiązane w przeszłości z organizacjami antykapitalistycznymi. W proteście zabrakło więc zdecydowanie kontroli osób protestujących nad tymi, którzy negocjowali. Taką kontrolę mogłoby zapewnić np. powołanie komitetów strajkowych. Niestety, w tym proteście całkowicie zdano się na autorytet przywódców.

Klęska akcji w KW tym bardziej boli, gdy bierze się pod uwagę ogromne poparcie społeczne. Mobilizacja branży była ogromna – protestowały wszystkie kopalnie należące do Kompani Węglowej, później do protestu przyłączyli się również pracownicy i pracownice pracujący w Jastrzębskiej Spółce Węglowej i Katowickim Holdingu Węglowym[15]. Do protestu przyłączyły się również związki zawodowe z innych branż, m.in. z rolnictwa, OZZ Pielęgniarek i Położnych. Lokalne społeczności masowo włączyły się do protestów. Organizowane demonstracje gromadziły nawet do kilkunastu tysięcy ludzi. Mobilizacja społeczna na Śląsku również była duża. W sondażu przeprowadzonym dla TVN 68,5% ankietowanych poparło protesty, zaś jedynie 15% stronę rządową[16].

W wypadku strajków i protestów w JSW sytuacja wyglądała nieco lepiej. Protest w JSW zakończył się sukcesem – zobowiązano się spełnić wszystkie najważniejsze postulaty protestujących, stawiając przy tym niezbyt wygórowane warunki. Związki koordynujące protesty tym razem wykazały się konsekwencją i nie poszły na ustępstwa.

Niestety śląskie protesty unaoczniły słabość polskiej lewicy. Choć protest wsparły niemal wszystkie aktywne organizacje lewicowe, pomoc ta była w dużej mierze deklaratywna. OZZ IP zorganizowało kilka akcji solidarnościowych, m.in. w Warszawie, Poznaniu i Krakowie, Warszawska Komisja Środowiskowa pojechała również do Katowic wesprzeć miejscowy protest. Choć górnicy i górniczki dziękowali za każde wsparcie, trzeba przyznać, że jednak demonstracje były symboliczne. Nie udało się zorganizować większych wieców poparcia. Zabrakło również silnej reprezentacji organizacji lewicowych w epicentrum protestów. Protesty same z siebie miały wydźwięk antyrządowy, zabrakło natomiast akcentów klasowych.

Tę słabość wykorzystała prawica monopolizując w bardzo wulgarny i oportunistyczny sposób przejmując protesty. W zasadzie od samego początku aktywny udział w manifestacjach brała Młodzież Wszechpolska i Obóz Narodowo Radykalny, które na jednej z demonstracji otrzymały zresztą oficjalne podziękowania za wsparcie. Organizacje te wniosły do manifestacji nacjonalistyczne hasła, szczęśliwie według relacji świadków nie podejmowane masowo. Zauważalny był niestety wątek szowinistyczny – w komentarzach w internecie, np. na facebooku można było spotkać się z opiniami, że władza chce sprzedać kopalnie Niemcom i zrobić z Polaków niewolników. Teoria o „zdradzie" Polski jest błędna pod każdym względem – pierwszymi chętnymi do zakupu kopalń byli polscy biznesmeni[17]. Narodowość kapitału nie ma jednak żadnego znaczenia dla pracowników i pracownic – polski i zagraniczny wyzyskuje w takim samym stopniu. Najdobitniejszym tego przykładem była ostatnia sprawa związana z podwykonawcą firmy odzieżowej Próchnik, która w reklamie powoływała się na patriotyczne tradycje, nie była jednakże w żadnym względzie zainteresowana warunkami pracy w myślenickiej fabryce.

Po ogłoszeniu wyżej wspomnianego sondażu, w którym 68,5% ankietowanych opowiedziało się po stronie protestujących, górników i górniczki zaczęli wspierać już wszyscy, począwszy od mediów, skończywszy na partiach liberalnych. Najbardziej kuriozalnym zdarzeniem było wsparcie protestów przez skrajnie liberalny Kongres Nowej Prawicy. Partia, która uznaje za gospodarczych idoli Margaret Thatcher i Ronalda Reagana, odrzuciła swoją standardową narrację o tym, że społeczeństwo nie istnieje i poparła protestujących[18].


Fot. Internet

Transparent „Wszyscy jesteśmy pracownikami nikt nie będzie nami pomiatał!!!" wiszący na bramie kopalni Budryk

Podsumowanie

Kondycja finansowa polskich spółek górniczych jest słaba. Winą za tę sytuację nie można jednak obciążać górników, lecz kolejne rządy dopuszczające się zaniedbań. Prowadzona polityka rabunkowa w połączeniu z traktowaniem spółek skarbu państwa jako kopalni złota dla rządzących. Rozmyślne wykorzystywanie luk prawnych przez prawodawcę jest sytuacją absolutnie kuriozalną i bardzo oburzającą. W ustach ludzi kontrolujących pakiet większościowy i kontrolujących rady nadzorcze, zarabiające absurdalne pieniądze, zarzucanie górnikom „przywilejów" jest absurdalne i brzmi jak żart. Jedynymi uprzywilejowanymi grupami w Polsce są rządzący i wyzyskiwacze, żyjący z pracy innych.

Pomimo pewnych sukcesów, śląskie protesty nie świadczą dobrze o kondycji ruchu robotniczego w Polsce. Centrale związkowe w większości wypadków funkcjonują w oderwaniu od szeregowych pracowników i choć, trzeba to przyznać, starają się reprezentować ich interesy, brak jest w ich przekazie treści klasowych i rewolucyjnych. Niestety trudno mówić w ich przypadku o demokracji innej niż, w najlepszym razie – przedstawicielska. Z tego względu nie jest szczególnie zaskakujący ich brak sprzeciwu względem prywatyzacji i uznawanie nawet miernych porozumień, jak w przypadku tych zawartych w KW, za sukces.

Niemniej jednak widać, że neoliberalne hasła mają coraz mniejszy poklask. Wiara w społeczny charakter instytucji państwa polskiego jest w zasadzie zerowa. Rodzi to pewną nadzieję na odrodzenie ruchu robotniczego w Polsce. Do tego potrzeba jednak pewnej świadomości i wiary we własne siły – zrzucenie całej odpowiedzialności i władzy na liderów jest wygodne, ale nie daje żadnej gwarancji sukcesów, a z samych związków czyni organizację dobroczynną, niż walczącą z wyzyskiem i upodmiotowiającą.

Polityka nie znosi próżni, z braku poważnych lewicowych treści, próżnia ta wypełniana jest przez prawicę, nawet w najbardziej absurdalnych formach. Akcje bezpośrednie nie poparte świadomością klasową, tak jak w wypadku śląskich protestów, łatwo mogą zostać wypełnione treściami szowinistycznymi i rasistowskimi. Obecna na śląskich demonstracjach skrajna prawica miała problemy z entuzjastycznym odbiorem swych treści (poza patriotycznymi, treści szowinistyczne napotykały na stosunkowo zdystansowany odbiór). Jednakże ludzie będą pamiętać okazane im wsparcie, a z braku alternatyw wybiorą opcję jawiącą się jako mniejsze zło.

Taką opcję w ostatnich wyborach prezydenckich reprezentował Paweł Kukiz, którego linia argumentacyjna nie przejawiała żadnych przejawów spójności, a cała kampania była oparta na rzekomej „antysystemowości". Tymczasem dwa główne postulaty Kukiza – jednomandatowe okręgi wyborcze i rezygnacja z finansowania partii z budżetu – system jeszcze bardziej wzmacniają. Jednomandatowe okręgi wyborcze betonują scenę polityczną rozdzielając siły pomiędzy dwie największe partie, a rezygnacja z finansowania z budżetu powoduje, że politycy stają się już w kompletnym stopniu zależni od darowizn bogaczy. Taki system staje się realną oligarchią.

Cztery miesiące po zakończeniu protestów sytuacja nie wygląda źle – żadna z kopalń nie została wygaszona, plany restrukturyzacyjne są sukcesywnie wdrażane, a spółki zdają się wychodzić z kryzysu. Kompania Węglowa jest stopniowa likwidowana, spółka Węglokoks ma nadzieję nawet na osiągnięcie zysków z wydobycia z kopalń Piekary i Bobrek (które będąc w KW odnotowywały bardzo pokaźne straty). Szkoda, że podstawą tego sukcesu jest przede wszystkim wzrost wyzysku. Jedna porażka nie oznacza jednak klęski. Chcąc jej uniknąć ruch związkowy ma tylko jedno wyjście – rosnąć w siłę i radykalizować postulaty. ■

---

1. http://www.solidarnoscgornicza.org.pl/index.php?option=com_content&view=article&id=924:akcja-protestacyjna-obejmie-cay-region-aktualizacja&catid=1:narchiwum-wiadomoci&Itemid=21
2. http://www.nik.gov.pl/plik/id,1424,vp,1495.pdf
3. http://www.jsw.pl/no_cache/media/aktualnosci/artykul/id/ile-kosztuja-postulaty-zwiazkow-zawodowych/
4. http://biznes.pap.pl/pl/news/search/info/18485695,zwiazkowcy-jsw-po-spotkaniu-z-rada-nadzorcza-spolki-sa--dobrej-mysli-
5. http://wysokienapiecie.pl/images/tabelakopalnie.jpg
6. http://www.lw.com.pl/d6736,lw_bogdanka_sa_po_i_polroczu_2014_roku.html
7. http://bip.kwsa.pl/datadir/doc/bipdoc_20140707080201.pdf
8. http://ri.lw.com.pl/pub/files/pl_raporty_okresowe/Y_2013/Jednostka/Sprawozdanie_finansowe_LW_Bogdanka_za_2013_r..pdf
9. http://bip.kwsa.pl/datadir/doc/bipdoc_20092006201034.pdf
10. http://www.dziennikzachodni.pl/artykul/3452485,kompania-weglowa-tnie-pensje-na-razie-zarzadu-a-kiedy-gornikom,id,t.html
11. http://www.dziennikzachodni.pl/artykul/3715878,odprawa-dla-prezesa-kompanii-weglowej-ile-zarabiaja-gornicy-ile-dostal-miroslaw-taras,id,t.html
12. http://www.tvn24.pl/wiadomosci-z-kraju,3/prezesi-kompanii-weglowej,508428.html
13. http://www.pb.pl/2841223,15705,lista-wstydu-platformy-obywatelskiej
14. http://gornictwo.wnp.pl/w-kwk-brzeszcze-trwa-protest-przylaczaja-sie-inne-kopalnie,241818_1_0_0.html
15. http://biznes.pap.pl/pl/news/emitents/info/1210436,gornicy-khw-dolaczaja-do-protestu--kolejna-runda-rozmow
16. http://www.tvn24.pl/wiadomosci-z-kraju,3/sondaz-o-gornictwie-rozmowy-rzadu-z-gornikami-nie-dla-zamkniecia-kopaln,505658.html
17. http://www.biztok.pl/biznes/kopalnie-do-zamkniecia-on-chce-je-kupic_a19764
18. https://www.youtube.com/watch?v=LwrAoYHxxLw

WYDARZENIA / MAZOWIECKIE

Chcą zrównać Śląsk z ziemią

Kobiety – pracownice kopalń, partnerki i córki górników, od początku aktywnie uczestniczyły w styczniowym strajku w górnictwie. Zorganizowały się i 12 stycznia przyjechały do Warszawy, by przekazać prezydentowi swój głos sprzeciwu. Prezentujemy wywiad z pracownicami KWK „Sośnica-Makuszowy" i KWK „Pokój", przeprowadzony dla OZZ IP oraz Porozumienia Kobiet 8 Marca. Przedruk za portalem Codziennik Feministyczny.



Fot. Zofia Nawrocka

„Przyjechałyśmy tu protestować przeciwko likwidacji naszych kopalni, a właściwie przeciwko likwidacji całego regionu".

Początkowo ustalono, że spotkają się z Bronisławem Komorowskim w Pałacu Prezydenckim, ale dla władzy ważniejszy okazał się „sztab antykryzysowy", górniczki miały więc zostać przyjęte przez żonę prezydenta w jego kancelarii. Między sobą mówiły potem: bez urazy, ale jednak przyjechałyśmy do samego prezydenta. Czekałam na nie na Wiejskiej, aż z oddali zaczął dobiegać charakterystyczny hałas demonstracji i pojawiły się one – skandujące hasła, dmuchające w gwizdki i wuwuzele, ubrane w robocze kaski i związkowe kamizelki. Około 200 kobiet (– Ile was przyjechało? – 4 autokary!). Na transparentach wypisały nazwy kopalń – swoich zakładów pracy, przeznaczonych do zamknięcia. KWK „Pokój", KWK „Sośnica-Makoszowy", KWK „Brzeszcze". Zatrzymały się pod Kancelarią Prezydenta, skandując: „My nie pajace, kochamy swoją pracę", „Kopacz decyduje, kopalnie rujnuje", „Sośnica-Makuszowy gotowy do rozmowy", „Chcemy pracować, nie pajacować", „Nie oddamy kopalni Bytom". Następnie przez megafon przeczytały petycję o odwołanie decyzji dotyczącej likwidacji kopalń, w której oskarżyły rząd o skazywane całego regionu na biedę, a obietnice nowych inwestycji tworzących miejsca pracy nazwały mrzonką bez pokrycia. Zadeklarowały też gotowość do zdeterminowanej walki o kopalnie. Gdy delegacja górniczek weszła na spotkanie z prezydentową, a reszta protestujących kontynuowała skandowanie haseł i rytmiczne uderzanie w górnicze kaski, udało mi się porozmawiać z kilkoma uczestniczkami protestu.

Sylwia, Iwona i Irena z KWK Sośnica-Makuszowy. Niosą transparent „Stop dyskryminacji pracowników administracji" i flagi Związku Zawodowego Ratowników.

Powiedzcie, o co chodzi w tym proteście?

Chodzi o to, że został utworzony program „naprawczy", który nie podoba się związkowcom. I pan Kowalczyk [pełnomocnik do spraw restrukturyzacji górnictwa przyp. red.] miał zrobić nowy program i z nim przyjechać na Śląsk, żeby go przeanalizować ze związkowcami. Ale niestety nasz rząd podjął decyzję między sobą. Zostawili nas. O tym, że plan naprawczy został zmieniony i że będą zlikwidowane cztery kopalnie, dowiedzieliśmy się tak naprawdę z mediów. I głównie o to chodzi, miało to być ustalone ze związkowcami, a postąpiono inaczej. Oszukali nas po prostu. Miała być inna decyzja, teraz jest inna.

Jak długo pracujecie w górnictwie? Na czym polega wasza praca?

Pracujemy na przeróbce, my ten węgiel przerabiamy. W brudzie, jest mokro wszędzie, jest zapylenie, wielki hałas. Nie wiem, jak pani premier się nie zna na górnictwie, to niech odstąpi to stanowisko komuś, kto się bardziej zna. Mamy od 20 do 35 lat stażu pracy. A wiek emerytalny cały czas podnoszą, to jak my mamy do tej emerytury dorobić? Kto nas przyjmie, plus pięćdziesiąt? Kto? Za młode na emerytury, za stare, żeby gdziekolwiek później iść. A w ogóle to już nie ma gdzie iść, bo ten rząd całą Polskę zrujnował. Jak zamkną kopalnie, to padną też wszystkie inne zakłady, które współpracują z kopalnią: szyją ubrania, wszystkie maszyny produkują. Małe sklepiki tak samo. Po prostu chcą zrównać Śląsk z ziemią. A wszystkie oczywiście mamy rodziny na utrzymaniu. Obydwoje z mężem pracujemy w kopalni. I co ten rząd mówi, że młodzi niech biorą kredyt. Mój syn wziął kredyt na mieszkanie i co? Na dole pracuje, dostanie kopa w dupę za przeproszeniem i za co będzie spłacał? Straci mieszkanie, wszystko straci.

Mówiłyście, że macie rodziny na utrzymaniu. Czyli poza pracą w kopalni zajmujecie się też domem? Jak sobie z tym radzicie, czy pomagają wam mężowie?

Z kopalni jedziemy do domu. Na rannej zmianie pracujemy do 14:00, potem na kolejnej do 18:00. Ale zależy nam na tej pracy i jakoś musimy to pogodzić, dzieci zostają same albo pod opieką dziadków, sąsiadów. W sobotę nadganiamy. Mężowie? No też pomagają. Wiadomo, musimy się dzielić, nieraz mąż ugotuje obiad czy posprząta. Jest to wykonalne.

Jak to się stało, że tu się zorganizowały tylko kobiety i przyjechały w grupie kobiecej? Czy pamiętacie te protesty w zeszłych latach, kiedy też organizowały się kobiety – pracownice Tesco, pielęgniarki?

Mężczyźni są na dole, tam strajkują. Część mężczyzn i pracowników administracji pojechała do Katowic na spotkanie z premier Kopacz. Inna delegacja ma spotkanie z panem Kaczyńskim. Tak żeśmy się porozdzielali. Przyjazd zorganizowała NSZZ Solidarność Region Śląsko-Dąbrowski.

Sylwia: Nie śledziłam tamtych protestów kobiet, szczerze powiem. Jest to może błąd, bo nie byłam pracownikiem, nie czułam tego. Dopiero teraz jestem po raz pierwszy w tym, bo dotyczy to mnie.

W zeszłym roku Kompania Węglowa ogłosiła plany łączenia kopalń i zwolnień pracowników administracji. Związki zawodowe wynegocjowały wtedy odstąpienie od tych planów za cenę wstrzymania wypłat czternastek dla administracji. W odpowiedzi zatrudnione w administracji kobiety opublikowały list protestacyjny, skierowany zarówno przeciwko zarządowi spółki, jak i przeciwko związkowcom, którymi są głównie mężczyźni. Gazety pisały wtedy o feministycznej rewolcie w górnictwie. Czy jest jakaś różnica w tym, jak traktowana jest praca kobiet i mężczyzn w kopalniach? Jak jest z wynagrodzeniami, emeryturami? Czy tego dotyczy wasz transparent „Stop dyskryminacji pracowników administracji"?

To jest troszeczkę inaczej. Pani Kopacz cały czas mówi, że dla pracowników dołowych będzie praca, a nie mówi się o nas, o pracownikach powierzchni. Co z nami będzie?

Jeżeli chodzi o sam nasz zakład pracy, to nie jesteśmy dyskryminowane. Dyrekcja dostaje instrukcje z góry po prostu, musi się do tego dostosować. My jako kopalnia, załoga, nie mamy do siebie pretensji. Jesteśmy po prostu jedni z drugimi. W kopalni jest dobrze, byle jej nie zamknęli. My nie narzekamy. Nie możemy narzekać. Jesteśmy zadowolone z pracy, tylko rząd mamy zły.

Wynagrodzeń nie można porównać, wiadomo, że taki dołowiec ma zdecydowanie więcej, ale ja za jego pieniądze bym nie chciała zjechać na dół. Emerytury lepsze też mają jedynie dołowcy, my nie, my normalnie pracujemy tak jak każdy, do 67.

Czy która z was była kiedyś na manifie – tej feministycznej, organizowanej co roku 8 marca?

Byłyśmy we wrześniu czy październiku zeszłego roku na wielkiej demonstracji związkowej tu w Warszawie [chodzi o demonstrację trzech central związkowych z września 2013 r. zwołaną po uchwaleniu ustawy podnoszącej wiek emerytalny do 67 roku życia i ustawy wprowadzającej elastyczne okresy rozliczeniowe przyp.red.], a na tej feministycznej to nie.

Jak myślicie, o czym manifa powinna mówić, żeby to było coś, co was dotyczy? Jakie hasła powinny się pojawić?

Na razie trudno powiedzieć, na razie walczymy o miejsca pracy. Nie mam pomysłu, tak od ręki trudno wymyślić [śmiech]

Jakie są wasze dalsze plany na protest?

Przede wszystkim u nas jest węgiel na 90 lat, po co to zamykać? Powinni dać nam szansę. Ale tak ogólnie to sądzimy, że rząd ma już ustalone, co z nami będzie. Pewnie mają już kogoś, kto to kupi. Sprywatyzują. Mówią, że jak zlikwidują, to będą mieli pieniądze na odprawy. My tego nie chcemy, my chcemy pracy. Wiele z nas ma jeszcze małe dzieci. Wiem, że zaczęli strajk głodowy na kopalniach. Do upadłego, choćby mieli trupami nas wynosić, nie oddamy.

W środę pod Ministerstwem Gospodarki związek zawodowy Inicjatywa Pracownicza organizuje pikietę solidarnościową, będziemy zbierać koce, śpiwory. Powiedzcie też proszę, co jest potrzebne?

[uśmiech] Jutro musimy iść do pracy. Potrzebne są koce, materace, witaminy. Bo oni tam jedzenie mają dostarczane, wiadomo, kanapki i ciepłe posiłki, ale brakuje owoców, witamin.

Weronika, KWK „Pokój":

Przyjechałyśmy tu protestować przeciwko likwidacji naszych kopalni, a właściwie przeciwko likwidacji całego regionu. Jeśli zamknie się kopalnie, to jedynie będzie skansen, wszyscy będą przyjeżdżać, oglądać jak wyglądał kiedyś przemysł na Śląsku. Protestujemy w naszym imieniu, ale też w umieniu mieszańców Rudy Śląskiej, Bytomia, Zabrza, bo jeśli nam się pozamyka kopalnie, to ten region umrze. Mieszkańcy powinni z nami protestować, przyłączyć się. Jeżeli nas się pozamyka, to oni tak samo stracą pracę, w sklepach dookoła i tak dalej. Mam nadzieję, że nas usłyszą, że pan prezydent przeczyta tę petycję. Może jakoś się uda wpłynąć na rząd, na panią Kopacz, żeby zmieniła decyzję. Na to liczymy. Chcemy się dogadać. Nie wiem, jaki jest rezultat rozmów z panią premier, które teraz trwają, ale trzeba zrobić, co się tylko da, żeby nie doszło do likwidacji.

Mieszkańcy powinni z nami protestować, przyłączyć się. Jeżeli nas się pozamyka, to oni tak samo stracą pracę.

Jak to się właściwie stało, że kobiety się zorganizowały i przyjechały do Warszawy?

Od początku uczestniczymy w proteście, już od piątku. Prosto stamtąd tutaj przyjechałyśmy. Akurat mój mąż nie, ale mężowie większości tych kobiet, które tu przyjechały, pracują na dole i tam protestują. Jesteśmy tu i prosimy o wsparcie. ➚

Jaka jest wasza, kobiet, które pracują w kopalniach, sytuacja w pracy?

Ja akurat pracuję już 31 lat na kopalni. Wiele jest takich kobiet, bo w kopalni Pokój i w innych tak samo praktycznie już od 10-15 lat nie było przyjęć do administracji. Więc tam pracują osoby w większości po 50 roku życia, a wiadomo jaka jest sytuacja na rynku pracy. Nawet młodzi, doskonale wykształceni nie mogą znaleźć pracy. A co dopiero my po pięćdziesiątce? To jest wielka tragedia. Jest też wiele kobiet, które same utrzymują rodziny, matki samotnie wychowujące, bez mężów. Jeżeli te kobiety stracą pracę, to co mają zrobić? Zasiłki wiadomo, jakie są, co one z takim zasiłkiem zrobią? A tu dwoje dzieci. Także musimy protestować.

Jak one sobie radzą, pracując w kopalni i potem jeszcze opiekując się dziećmi?

Muszą. Co mają zrobić, różne są sytuacje życiowe. Mam nadzieję, że wszyscy przyjdą po rozum do głowy. Zamykanie kopalń nie jest uzasadnione ekonomicznie, można nimi lepiej pokierować. To jest rola zarządu, nie likwidować tylko uruchamiać nowe ściany. U nas na kopalni mamy przygotowaną taką ścianę, ale z tego, co wiem, teraz jest wstrzymane przygotowanie do wydobycia. Gdyby miała dobre wydobycie, to by zmniejszyło koszta. Chodzi też o zbyt. W Kompanii są podejmowane decyzje, która kopalnia ile i gdzie ma sprzedawać. Chodzi więc o to, by Kompania pozwoliła naszej kopalni na zbyt, żeby sprzedaż na wszystkich kopalniach szła, a nie tylko na wybranych. Więc kierujemy postulaty też do zarządu.

Planujecie się dalej organizować jako kobiety? Chcesz, żeby kobiety dalej protestowały?

Tak, musimy wspierać i protestujących na dole i same też protestować. Powierzchnia, cała płuczka, administracja, pracownicy techniczni, wszyscy jesteśmy zjednoczeni. Zobaczymy teraz, jakie będą wyniki rozmów, bo nie wiem, jakie są, czy jeszcze trwają, czy już się skończyły. To jest wszystko uzależnione od tego, jak to się wszystko potoczy i zobaczymy co dalej.

Co powinno się zmienić w sytuacji osób pracujących w administracji, którymi są w większości kobiety?

Jeżeli kopalnia nie będzie zamknięta, to ta praca będzie. To jest teraz dla nas najważniejsze i myślę, że wtedy sobie jakoś poradzimy. Była mowa o fiskalizacji, że spróbują obniżyć podatek – przykładowo podatek na węgiel z Rosji wynosi 15%, a na nasz 23%. To już jest 8% na samym stracie. Została wprowadzona akcyza teraz niedawno, w tamtym roku, jak już wiadomo było, jaka jest sytuacja. Dlatego tona węgla kosztuje, ile kosztuje. Gdyby się udało powiedzmy tę akcyzę na razie wstrzymać, trochę obniżyć ten podatek, wtedy te ceny by były konkurencyjne.

Co roku z okazji 8 marca w wielu miastach Polski organizowane są manifestacje feministyczne. Czy myślisz, że kobiety ze Śląska chciałyby przyjechać np. do Warszawy?

Myślę, że tak, wszystkie jesteśmy kobietami.

Jak myślisz, o czym manify powinny mówić, czym się zajmować, jakimi ważnymi kwestiami?

Teraz wszystkie kobiety i zwłaszcza cały region musi się zjednoczyć, bo tak jak mówię – wszystkie zakłady z kopalniami powiązane będą upadać. U nas chcą zwolnić 5 tysięcy ludzi, ale to oznacza jeszcze 2 – 3 razy tyle, bo wszystkie firmy, które z nami kooperują, nie będą miały zbytu na woje towary. Cały przemysł, na przykład chemiczny, będzie miał problemy, tak samo wszystkie firmy, które z nimi współpracują. Także podstawa to jest ten nasz pierwszy postulat – odejście od likwidacji. I wtedy dalej możemy rozmawiać. ■

WYDARZENIA / MAZOWIECKIE

Wszystkie jesteśmy u siebie!

W niedzielę 8 marca razem z warszawską Manifą wyszły/liśmy na ulice, aby pokazać, że „wszystkie jesteśmy u siebie". W Manifie, zorganizowanej już po raz 16 przez nieformalną grupę Porozumienie Kobiet 8 Marca, maszerowało, skandowało hasła i niosło transparenty ponad 2 tysiące osób.

WARSZAWSKA KOMISJA ŚRODOWISKOWA



Fot. Ewa Zielińska

Podczas Manify uczczono pamięć Jolanty Brzeskiej – działaczki lokatorskiej, która zginęła w niewyjaśnionych okolicznościach.

Demonstracja ruszyła z Alei Wyzwolenia, a jej celem był tradycyjnie Sejm. Trasa wiodła przez śródmiejskie ulice, w pobliżu miejsc szczególnie ważnych dla ruchu feministycznego – siedzib organizacji i grup nieformalnych pro-choice, wspierających ofiary przemocy i handlu ludźmi, migrantki/ów, lokatorki/ów zagrożonych eksmisjami, matki. Przemarszowi towarzyszyła platforma z muzyką, z której wygłaszane były także przemowy, dwupoziomowy autobus dla dzieci i opiekujących się nimi osób (tzw. kidsblock) oraz niskopodłogowy autobus dla osób z niepełnosprawnością ruchu. Po drodze nie zabrakło zdjęć ze słynną tęczą na Placu Zbawiciela, która stała się symbolem tolerancji, nie zabrakło też happenigów – kilka osób poczuło się na tyle u siebie, że rozstawiło na ulicy fotele, stoliki i popijało herbatę, w spokoju czytając książki, z kolei z okien skłotu Syrena na ul. Wilczej na uczestniczki/ów posypało się konfetti i stuzłotowe „banknoty" z napisem „Kapitalizm opiera się na bezpłatnej pracy kobiet". Na manifie pojawiły się polityczki zbierające podpisy poparcia dla swoich komitetów wyborczych, jednak Manifa zarówno wcześniej, jak i w tracie, stanowczo odcinała się od sympatyzowania z partiami politycznymi i odmawiała im obecności na platformach i oficjalnego uczestnictwa w przemarszu. Manifę jednak zaszczyciły znamienitsze tuzy polityki, aby – uwaga! – przeprosić kobiety. W oknach skłotu na Wilczej pojawił się więc między innymi papież, na banerze przepraszający kobiety za wyzysk (ale „ktoś przecież musi sprzątać Watykan"), a także Miller i Michnik, z banerem, na którym przepraszali za Afganistan (ale „bombardowaliśmy też mężczyzn").

Wśród poruszanych przez warszawską Manifę kwestii nie zabrało też tematów pracowniczych. Już w zaproszeniu organizatorki podkreśliły, że jedynymi miejscami, w które kobiety są spychane jako „ich własne", są te, gdzie mają się kimś zaopiekować – za darmo, albo za psie pieniądze. W gazetce można przeczytać wywiad z Anną, mieszkanką Bochni, na temat pracy na wsi, a także wywiad z górniczkami, które przyjechały do Warszawy podczas ostatniego strajku. Podczas Manify nasza koleżanka, reprezentująca komisję zakładową w sklepie wolnocłowym Aelia na warszawskim lotnisku Chopina, została zaproszona na platformę, z której wygłosiła solidarnościowe przemówienie: „W związku z pogarszającymi się warunkami i atmosferą pracy, postanowiliśmy z kilkoma osobami założyć związek zawodowy i przyłączyć się do Inicjatywy Pracowniczej. Naszymi podstawowymi postulatami było traktowanie pracowników z szacunkiem i poszanowaniem ich godności osobistej, zapewnienie miejsc siedzących, w szczególności kasjerom, wprowadzenie procedur informujących o zmianach w grafiku. Po poinformowaniu pracodawcy o powstaniu Komisji zakładowej, zwolniono naszą przewodniczącą. (…) Jesteśmy tu gdyż wiele osób nas wspierało, w tym organizacje kobiece. Czujemy że nasze działania związkowe to również część walki o prawa kobiet, równość i godność. Jesteśmy solidarne i prosimy o solidarność".

Niosąc transparent „Solidarność pracownicza – ponad podziałami i granicami" na Manifie była obecna także Warszawska Komisja Środowiskowa. Członkinie i członkowie w rozdawanych na demonstracji ulotkach pisali: „W tym roku XVI Warszawska Manifa idzie pod hasłem „Jesteśmy u siebie". W pracy i w domu – jesteśmy u siebie! Za naszą pracę zawodową zazwyczaj otrzymujemy niższe wynagrodzenie niż mężczyźni, za naszą prace w domu – nie otrzymujemy nic. Wykonujemy mniej prestiżowe i gorzej opłacane zawody. Z naszej pracy korzystają wszyscy: nasi szefowie, nasze rodziny, nasi przyjaciele, znajomi, całe społeczeństwo. Walczymy o odzyskanie kontroli nad naszym życiem – w miejscu pracy i poza nim. My opiekunki, sprzedawczynie, górniczki, konsultantki, operatorki, szwaczki – jesteśmy u siebie! Bez naszej pracy nie byłoby zysków, bez naszej pracy nie byłoby produktów i usług!"

Jak przed Manifą mówiły organizatorki, jej tegoroczne hasło można rozumieć na wiele sposobów. To hasło to tupnięcie nogą – „wszystkie jesteśmy u siebie", więc dość tego, dość takiej polityki, dość takiego traktowania. Jesteśmy u siebie, więc nie powinno się nas wyrzucać z reprywatyzowanych kamienic; zamykać w ośrodkach zamkniętych, jeśli przyjechałyśmy tu bez papierów; nie powinno się nas obrażać, gdy nie możemy się wykazać wielopokoleniowym rodowodem warszawianki/ka. Miasto nie powinno być dla nas torem przeszkód, jeśli żyjemy z niepełnosprawnością; a nasze wspólne parki nie powinny się stawać prywatnymi garażami. Nasze domy, szkoły, zakłady pracy ani ulice nie powinny być poligonem, na którym jako kobiety co dzień musimy walczyć o życie bez przemocy. Nie powinno się nam odmawiać prawa do decydowania o przerwaniu ciąży, a także możliwości zapewnienia dzieciom życia w godnych warunkach. Nie powinno się nas napiętnować jako lesbijek, transobiet czy osób queer (nie określających swojej płci). Tegoroczna Manifa w dużej mierze podjęła temat przemocy instytucjonalnej – tej wynikającej z porządku kapitalistycznego i neoliberalnej polityki władz. W wydrukowanej specjalnie na Manifę gazetce przeczytać można między innymi wywiad z migrantkami, które strajkowały w zamkniętym ośrodku dla cudzoziemców, wywiad z kobietą z niepełnosprawnością, teksty o przemocy wobec kobiet, o organizacjach pomagających kobietom z niechcianą ciążą, o nieściągalności alimentów, a także notatki z dnia życia kobiety 50+.

Warszawska Manifa nie jest oczywiście jedyną organizowaną w Polsce. W Bydgoszczy kobiety nawoływały: „Doświadczasz przemocy? Ojciec Twojego dziecka nie płaci alimentów? Nie dostałaś podwyżki, bo jesteś kobietą? Jesteś dyskryminowana? Wkurzają Cię stereotypy płci? Przyjdź na Manifę i powiedz NIE łamaniu praw kobiet!" W Kielcach kobiety maszerowały „Razem przeciw przemocy". W Koszalinie kobiety skandowały „Równa praca – równa płaca", „Mobbing – manifa mówi: nie" czy „Gdzie zbuntowane kobiety, tam lepsze jutro". W Trójmieście kobiety wołały: „TAK, odważymy się!". W Krakowie rekomendowały „Feminizm dla zdrowia" – bo mają dość wyrabiania norm wydajności, przypominają że wszystkie i wszyscy mamy prawo do zdrowia, ale mamy też prawo do bycia chorymi, nie w pełni sprawnymi, nie zawsze produktywnymi. Kobiety z Poznania krzyczały „Dość przekrętów w sprawie alimentów!", przypominając że aż 250 tys. ojców nie dokłada się do utrzymania swoich dzieci, że celowe niepłacenie alimentów to przemoc ekonomiczna, że „cwaniacy alimentacyjni" wspierani są przez znajomych i przez opieszałe instytucje, a płacenia unikają nie tylko ojcowie niezamożni, ale również ci świetnie zarabiający. We Wrocławiu kobiety wzywały do podjęcia strajku, ponieważ nie chcą już pracować za darmo ani za grosze, mają dość trwania w ciągłej niepewności, gdy jedyny stabilny etat to ten nieodpłatny, związany z pracą domową. Wzywają do strajku, bo wiedzą, że bez pracy kobiet ten system nie jest w stanie działać. W Łodzi kobiety uczciły rocznicę Rewolucji 1905 wzniecając Rewolucję Kobiet, bo nie mają już cierpliwości, by potulnie czekać na godne warunki pracy, sprawiedliwość, mają dość wszechobecnych śmieciówek, wielomiesięcznych awantur wokół konwencji antyprzemocowej, makabrycznych historii z oddziałów położniczych, gry na zwłokę w kwestii związków partnerskich, pobłażania niepłacącym alimentów.

Na początku marca demonstracje feministyczne organizowane są na całym świecie, w rocznicę nowojorskiego marszu 15 tys. robotnic żądających praw politycznych i ekonomicznych dla kobiet. Wciąż codziennie walczymy – o pracę, o podwyżki, o miejsce w publicznym żłobku, o mieszkanie komunalne, o kolejne zlecenie, z przemocowym mężem, ojcem, z zaczepkami na ulicy. Do tej walki zmusza nas rzeczywistość polityczna i gospodarcza, neoliberalna polityka władz. W marcu solidarność kobiet widać wyjątkowo wyraźnie. ■

PORADY PRAWNE

Ubezpieczenie chorobowe a umowy zlecenie

Pracodawcy coraz częściej omijają kodeks pracy i zatrudniają nas w oparciu o umowę zlecenie. Muszą jednak odprowadzać za nas część składek na obowiązkowe ubezpieczenie społeczne (tzw. ZUS). Oznacza to, że mamy opłacone składki emerytalne oraz podlegamy ubezpieczeniu zdrowotnemu – możemy korzystać z opieki lekarskiej w ramach NFZ.

KATARZYNA RAKOWSKA

Co jednak, gdy zachorujemy i nie możemy przyjść do pracy? Czy podobnie jak nasze koleżanki i koledzy na umowach o pracę możemy przynieść do pracy zwolnienie lekarskie? Czy możemy wziąć wolne na czas opieki nad chorym dzieckiem? Czy dostaniemy zasiłek macierzyński po urodzeniu dziecka? Tak – jeśli podlegamy **dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu.**

Co to jest ubezpieczenie chorobowe?

Ubezpieczenie chorobowe jest jednym z ubezpieczeń społecznych, obok ubezpieczenia zdrowotnego, emerytalnego, rentowego i wypadkowego. Ubezpieczenie chorobowe służy ochronie przed utratą dochodów z tytułu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, ciążą i porodem lub chorobą dziecka. Jeśli osoba objęta tym ubezpieczeniem zachoruje i otrzyma zwolnienie lekarskie – otrzymuje zasiłek, mimo że nie może przychodzić do pracy.

Kto jest ubezpieczony, kto może się ubezpieczyć?

Obowiązkowo ubezpieczone są wszystkie osoby pracujące w oparciu o umowę o pracę, ubezpieczenie osób pracujących na umowach zlecenie jest natomiast nieobowiązkowe. Jednak **wszystkie osoby zatrudnione na umowę zlecenie mogą ubezpieczyć się dobrowolnie**. Wystarczy złożyć pracodawcy wniosek o objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem zdrowotnym. Pracodawca nie może odmówić objęcia ubezpieczeniem i to on jest odpowiedzialny za odprowadzenie naszej składki do ZUS.

Ile wynosi składka na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe?

Składka na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe wynosi 2,45% kwoty brutto na umowie.
Przykład: *Jeśli na umowie zlecenie mamy wpisaną kwotę 3 000 brutto, nasza składka chorobowa wyniesie 73,5 zł miesięcznie, a nasza wypłata - po odliczeniu wszystkich składek (do ręki) – 2 183,72 zł.*

Kto odprowadza składkę na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe?

Zarówno w przypadku osób zatrudnionych na umowę o pracę, jak i pracujących na umowę zlecenie, składka jest odprowadzana z naszego wynagrodzenia brutto (tego, które mamy podane w umowie). W obu przypadkach za przekazanie składki do ZUS odpowiedzialny jest pracodawca. Różnica polega tylko na tym, że osoby na umowach zlecenie muszą złożyć do pracodawcy wniosek o odprowadzanie tej składki, pracujący na umowę o pracę ubezpieczeni są automatycznie.

Co daje mi ubezpieczenie chorobowe?

Ubezpieczenie chorobowe gwarantuje nam, że nie utracimy dochodów, mimo że nie możemy pracować. Oznacza to, że jeśli opłacamy dobrowolne ubezpieczenie chorobowe, przysługują nam te same uprawnienia, co osobom zatrudnionym na umowę o pracę, czyli m.in.: płatne zwolnienie lekarskie, zasiłek macierzyński i płatne zwolnienie na chore dziecko.
Za te dni otrzymamy świadczenie równe 70%, 80% lub 100% pensji – szczegóły poniżej.

Zasiłki przysługujące przy ubezpieczeniu chorobowym:
Uwaga: podane poniżej zasady naliczania zasiłku są uproszczone, ale dają dobre wyobrażenie o przysługujących nam kwotach. Jeśli chcecie znać dokładną wysokość przysługującego Wam zasiłku, udajcie się do waszego oddziału ZUS.

- zasiłek chorobowy wynoszący 80% średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy, jeśli przebywamy na zwolnieniu lekarskim (także na zwolnieniu lekarskim na chore dziecko lub inną osobę od nas zależną!),
- zasiłek chorobowy wynoszący 70% średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy, jeśli przebywamy w szpitalu,
- zasiłek chorobowy wynoszący 100% średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy, jeśli zachorujemy w trakcie ciąży,
- zasiłek macierzyński wynoszący 100% średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy w czasie urlopu macierzyńskiego trwającego 20 miesięcy lub 80% średniej pensji z ostatnich 12 miesięcy w trakcie urlopu rodzicielskiego trwającego 26 miesięcy,
- świadczenie rehabilitacyjne wynoszące 90% zasiłku chorobowego przez pierwsze trzy miesiące pobierania tego świadczenia, a przez dalszy okres – 75% zasiłku,

Kiedy przysługuje mi zasiłek chorobowy?

Każdy, kto przystępuje do dobrowolnego ubezpieczenia chorobowego, zanim obejmie go prawo do wypłaty zasiłku musi przejść tzw. okres wyczekiwania. W przypadku **umów zleceń okres wyczekiwania wynosi 90 dni od momentu objęcia ubezpieczeniem.** Oznacza to, że jeśli złożymy wniosek o objęcie ubezpieczeniem od 1 czerwca prawo do zasiłku chorobowego otrzymamy 30 sierpnia.

O czym pamiętać?

1. Pracodawca ma obowiązek ubezpieczyć cię na Twój wniosek!
Czasem pracodawcy nie chcą ubezpieczyć osób zatrudnionych na umowę zlecenie, ponieważ to oni przez pierwsze 33 dni zwolnienia lekarskiego płacą nasz zasiłek chorobowy, boją się więc, że często będziesz przebywać na zwolnieniu lekarskim. Nie daj się zwieść!
Jak zawsze w kontaktach z pracodawcą:

- wniosek o objęcie dobrowolnym ubezpieczeniem chorobowym złóż na piśmie,
- poproś o potwierdzenie przyjęcia wniosku na jego kopii (zazwyczaj jest to pieczątka i podpis osoby pracującej w sekretariacie lub kadrach),
- po 15 dniu następnego miesiąca sprawdź w ZUS czy pracodawca odprowadził za Ciebie składkę na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe,
- jeśli pracodawca nie odprowadza składki na dobrowolne ubezpieczenie chorobowe mimo, że o to wnioskowałeś/aś – złóż skargę do ZUS!

2. Okres wyczekiwania na ubezpieczenie wynosi 90 dni – im szybciej się ubezpieczysz, tym szybciej będziesz mieć prawo do płatnego zwolnienia chorobowego i zasiłku macierzyńskiego!

Podstawa prawna:
1. Ustawa z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, stan na 31.01.2015 r.
2. Więcej informacji: www.zus.pl – dział: „Poradniki"

PORADY PRAWNE

Tajność wynagrodzeń

Powszechną praktyką jest umieszczanie w umowie o pracę lub regulaminie pracy klauzuli poufności wynagrodzeń. W ocenie praktyków prawa nie ma jednak zgody co do tego, czy jest to legalne.

JAKUB DERKOWSKI – PRAWO@OZZIP.PL

Za podstawę wprowadzania tajności wynagrodzeń w zakładzie pracy często jest podawany art. 100 § 1 Kodeksu Pracy. Zgodnie z powyższym przepisem pracownik zobowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Jasnym jest, że stosowanie się do poleceń pracodawcy odnosi się do specyfiki stosunku pracy. Chodzi tutaj więc, dla przykładu, o porządek, miejsce czy czas wykonywania pracy. Wynika z tego, że nakaz zachowania tajemnicy wynagrodzenia nie mieści się w zakresie porządkowo-kierowniczej roli pracodawcy.

Zgodnie z art. 100 § pkt 4 Kodeksu Pracy pracownik powinien zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Wydaje się, że powyższy przepis można uznać za uzasadnienie stosowania klauzuli poufności przez pracodawców. Jednakże zdaniem MPiPS informacja dotycząca wysokości wynagrodzeń odnosi się jedynie do danego stosunku pracy, a nie do funkcjonowania całej firmy. A zatem nie można na tej podstawie zobowiązać pracownika do zachowania tajemnicy wynagrodzenia.

Sąd Najwyższy dwukrotnie pochylał się nad tym problemem (orzeczenia I PK 12/11 i II PK 304/10). Z wyroków SN wyraźnie wynika, iż pracodawca nie może nadużywać klauzuli poufności wynagrodzeń. Przez nadużywanie należy rozumieć taką sytuację, w której pracownicy nie mogą de facto korzystać ze swoich uprawnień. Ochrona tajemnicy wynagrodzeń prowadzi bowiem do tego, że przepisy art. 183c i art. 183e Kodeksu Pracy są w rzeczywistości martwe. Mowa tutaj przede wszystkim o uprawnieniu przez pracownika dochodzenia swoich praw na drodze sądowej lub o uzyskiwaniu informacji na temat wysokości wynagrodzeń i ujawnienie ich celem przeciwdziałania nierówności w tej sferze. Pracodawca nie może więc wypowiedzieć umowy pracownikowi, uzasadniając to faktem ujawnienia wysokości wynagrodzenia.

W przypadku gdy pracodawca dopuszcza się takowej dyskryminacji, nie licząc samej rozmowy z pracodawcą, istnieją dwie drogi rozstrzygnięcia sporu. Jeśli pracownik chce uniknąć procesu sądowego, może domagać się przeprowadzenia postępowania pojednawczego. Toczy się ono przed komisją pojednawczą. Jest ona powoływana wspólnie przez zakładową organizację związkową i pracodawcę. Jeżeli u danego pracodawcy nie działa taka organizacja, komisję powołuje pracodawca po uzyskaniu pozytywnej opinii pracowników. Istotą komisji jest fakt, że jeżeli komisja nie doprowadzi do zawarcia ugody w odpowiednim czasie (powinno to nastąpić w ciągu 14 dni, natomiast samo postępowanie z mocy prawa kończy się po upływie 30 dni), na żądanie pracownika przekazuje sprawę sądowi pracy. Pracownik ma wtedy 14 dni (od zakończenia postępowania pojednawczego) na złożenie odpowiedniego wniosku.

Drugą, najważniejszą drogą, jest sprawa sądowa. W takim przypadku pracownik ma ułatwione zadanie, ponieważ składając pozew, wystarczy że wskaże grupę pracowników, która, jego zdaniem, jest traktowana lepiej. Sytuacja pracodawcy jest o tyle gorsza, że wtedy będzie musiał w sądzie udowodnić, iż dyskryminacji się nie dopuścił. Pracownik może w pozwie domagać się odszkodowania w wysokości nie niższej nie minimalne wynagrodzenie.

Można również zwrócić się do PIP, która jednak w sprawach o dyskryminację nie ma zbyt szerokich kompetencji. Inspektor może tylko sporządzić wystąpienie pokontrolne, które stanowi opis stanu faktycznego. Następnie Inspekcja informuje pracownika o możliwości wystąpienia z pozwem do sądu (co zostało opisane powyżej) oraz zaoferować bezpłatną pomoc w napisaniu takiego pozwu.

Pomocą służą także związki zawodowe, które są w stanie wywrzeć presję na pracodawcy. Związki zawodowe mają bez wątpienia większą siłę przebicia niż pojedynczy pracownicy, a zatem potrafią wymóc na pracodawcy pewne ustępstwa bez konieczności korzystania z formalnych kroków. Jeżeli to nie pomaga, organizacja związkowa uprawniona jest do wystosowania wystąpienia do pracodawcy, w którym określi swoje żądania. Pamiętać trzeba, że indywidualne sprawy pracowników nie mogą być załatwiane tą drogą. Wyjątkowo może się tak zdarzyć, jeżeli rozstrzygnięcie indywidualnej sprawy jest niemożliwe przed organem rozstrzygającym spory o roszczenia pracowników (sąd pracy lub komisja pojednawcza). Jeśli pracodawca nie uwzględni wszystkich żądań organizacji związkowej w określonym terminie, nie krótszym niż 3 dni, rozpoczyna się spór zbiorowy, który może doprowadzić do strajku, a także podpisania porozumienia lub protokołu rozbieżności ze wskazaniem stanowisk stron.

Jak widać, w praktyce prawnej samo umieszczenie klauzuli poufności wynagrodzeń w umowie o pracę lub w regulaminie pracy nie jest nielegalne. Pracodawca nie może jedynie jej nadużywać, tj. nie może przede wszystkim zwolnić pracownika ujawniającego wysokość wynagrodzeń, który robi to w celu przeciwdziałania dyskryminacji płacowej. ■

Podstawa prawna:
1. Ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. z dnia 26 czerwca 1991 r.)
2. Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz.U. 1974 nr 24 poz. 141)
3. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U.2012.404 j.t.)

DODATEK LOKATORSKI / WROCŁAW

Wrocław domem dla wybranych?

Władze miejskie lubią nazywać Wrocław miastem spotkań. Niestety adresatem tego pięknie brzmiącego hasła jest ściśle określona zbiorowość. Jak można wyczytać ze strategicznego dokumentu „Wrocław w perspektywie 2020 plus", zaproszenie do spotkania skierowane jest do osób majętnych, mobilnych i dobrze wykształconych.

AKCJA LOKATORSKA

Władze miejskie chciałyby aby właśnie takie osoby osiedlały się w reprezentacyjnym centrum miasta, najlepiej w miejsce ludzi mniej zamożnych zamieszkujących lokale położone w kamienicach. Posługując się językiem pełnym pogardy dla mniej majętnych osób a jednocześnie zabiegając o tych bogatszych, miasto dzieli mieszkańców na lepszych i gorszych.

Przez dziesiątki lat mieszkalnictwo komunalne, tak jak i inne dobra wspólne, było pomijane w priorytetowych zadaniach budżetowych, w związku z czym jego stan ulegał degradacji. Obecna retoryka władz miasta skłania się ku obarczaniu winą za zły stan zasobu samych mieszkańców mieszkań komunalnych (średni wiek kamienicy we Wrocławiu to 95 lat!). Mimo że miasto nie czuje się współodpowiedzialne za skalę zniszczeń budynków komunalnych, poczuwa się jednak do dysponowania tym zasobem jak prywatną własnością, realizując politykę likwidacji miejskich kamienic uważając je za anachroniczną formę własności. Przy tej okazji nasuwa się pytanie: kto ma większe prawo do władania mieszkaniem komunalnym? Lokator, mieszkający od lat w lokalu, który nie rzadko remontował z własnych środków, czy też władze miejskie zarządzające tym mieniem w imieniu mieszkańców? Niestety obrany przez miasto kurs polityki mieszkaniowej jednoznacznie wskazuje na to, że to władza jest dysponentem. Ogromne zastrzeżenia budzą przy tym środki, przy pomocy których władze zarządzają zasobem lokalowym. Przykładem nadużyć względem lokatorów mieszkań komunalnych jest sposób w jaki potraktowano w ubiegłym roku osoby zamieszkujące jedną z nadodrzańskich kamienic. Lokatorzy i lokatorki do dzisiaj nie wiedzą dlaczego postanowiono ich wykwaterować. Miasto rozpoczęło generalny remont kamienicy, jednocześnie nie zapewniając im odpowiednio wcześniej lokali zamiennych. Gdy wyprowadzała się ostatnia z rodzin, na klatce nie było już prądu, remontowano dach, a robotnicy niemal przewiercali się już przez ściany mieszkania. Po remoncie dotychczasowi mieszkańcy do kamienicy już nie wrócili. Przebieg procesu wykwaterowania przypomina więc praktyki prywatnych właścicieli kamienic tzw. czyścicieli.

Wrocławski magistrat, w przywoływanej powyżej strategii, postuluje konieczność zapewnienia różnorodnej oferty mieszkaniowej ze względu na zróżnicowane możliwości finansowe mieszkańców. W praktyce jednak postulat ten nie jest realizowany, czego najlepszym przykładem jest systematyczne zmniejszanie zasobu mieszkań komunalnych. Miasto chce pozostawić w swoich rękach jedynie mieszkania socjalne, z przeznaczeniem dla osób najuboższych. Zrzeka się natomiast zapewnienia taniego dachu nad głową nam wszystkim, w tym tak licznym w naszym mieście tzw. pracującym biednym, których nie stać na wynajem, a tym bardziej na zakup mieszkania na wolnym rynku. Dla wielu ludzi mieszkania komunalne stanowią więc jedyną rozsądną alternatywę. Taka polityka jest rozpowszechniona w krajach, w których mieszkania są znacznie bardziej dostępne, jak np. w Niemczech.

Mieszkanki i mieszkańcy Wrocławia otrzymują od władz miejskich wyraźny sygnał: nie chcemy dłużej zarządzać polityką mieszkaniową, niech zajmą się tym deweloperzy; nam zależy na zyskach i prestiżu. W ten sposób zrzucają z siebie koszty mieszkalnictwa, co nazywają „oszczędzaniem", a zarazem nabijają kieszeń prywatnym firmom. Powoduje to, że finansowy ciężar kupna i utrzymania mieszkania zostaje jeszcze bardziej zepchnięty na barki ludzi, a to najsilniej odbija się na dochodach najuboższych. Jest to przykład neoliberalnej polityki mieszkaniowej: miasto ma funkcjonować jak firma – zyskiwać na sprzedaży mienia lub oszczędzać na tym, co z tego mienia jeszcze zostało. Ludzie są tu nieistotni – muszą poradzić sobie sami. W dodatku, język jakim posługują się najbardziej reprezentatywni urzędnicy jest krzywdzący w stosunku do osób o niskich dochodach a tym samym potęguje wrogość jednych zbiorowości społeczeństwa wobec drugich. Dlatego też, potrzebna jest społeczna kontrola działań politycznych. Nie pozwólmy wmówić sobie, że mieszkanie powinni mieć tylko ci, którzy odpowiednio na to zapracują, podczas gdy na pracę zawodową bądź prace domowe poświęcamy prawie cały swój czas! Nie wierzmy miejskim urzędnikom, kiedy mówią, że gminnych mieszkań brakuje, podczas gdy tak wiele jest wokół nas niezamieszkanych pustostanów! Każdy i każda z nas ma prawo do mieszkania, dziś na nowo musimy o to prawo walczyć! ■

DODATEK LOKATORSKI / POZNAŃ

Politycy pozostają głusi i ślepi na lokatorów

W Poznaniu rozgorzała ponownie dyskusja wokół spraw lokatorskich. 27 stycznia, podczas debaty budżetowej swoje stanowisko na forum Rady Miasta Poznania przedstawiło Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów.

JAROSŁAW URBAŃSKI

Przedstawicielka WSL odniosła się przede wszystkim do faktu nie zarezerwowania w budżecie na 2015 rok środków na walkę z czyścicielami kamienic, czyli na Biuro Interwencji Lokatorskiej, którego powołanie zapowiadał w kampanii wyborczej obecny prezydent Jacek Jaśkowiak. „Odbieramy to – mówiła do radnych – jako odcięcie się nowych władz miasta od tego problemu". Do tej pory często zdarzało się, że urzędnicy, policjanci, pracownicy socjalni odsyłali lokatorów do WSL. Działacze i działaczki powątpiewają, że może się coś w tej sprawie zmienić. Tym bardziej, że nowe władze nie planują też zmian personalnych w urzędzie miasta. „Widać – zarzuciła władzom przedstawicielka WSL – że nie zamierzacie się przejmować problemami czyszczonych kamienic. Mamy nową anty-lokatorską koalicję w tym sensie, że do Platformy Obywatelskiej i stronników Ryszarda Grobelnego (byłego prezydenta), dołączył Jacek Jaśkowiak i Prawo do Miasta".

Od początku powstania w 2012 roku Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów pomogło mieszkańcom kilkunastu kamienic. Biuro Interwencji Lokatorskiej było ważnym postulatem, a jego odrzeczenie uznano za skandal. Po wyborach ponownie wybuchła też dyskusja na temat funkcjonowania osiedla kontenerowego.

Z kolei w dniu 11 lutego odbyła się debata dotycząca spraw lokatorskich z udziałem kandydatki na prezydentkę Anny Grodzkiej oraz przedstawicieli Platformy Obywatelskiej i Prawa do Miasta. Do udziału w dyskusji została także zaproszona przedstawicielka Wielkopolskiego Stowarzyszenia Lokatorów. WSL zdecydowanie odmówiło udziału. W wydanym oświadczeniu stwierdzono, że problemy lokatorów znajdują się w centrum uwagi ruchów społecznych od kilkunastu lat. Przez większość tego okresu, politycy różnych opcji ignorowali problemy mieszkaniowe, masowe eksmisje i zadłużenie czynszowe. Zgodnie z ogólnodostępnymi statystykami, od połowy lat 90. ofiarami de facto przymusowych wysiedleń padło w Polsce ok. 1,5 mln osób, a ok. 150 tys. zostało po prostu eksmitowanych, często na bruk. W rzeczywistości skala zjawiska wysiedleń jest o wiele większa.

Politycy często uzasadniają niesprawiedliwe prawo demagogicznymi argumentami o „trudnych lokatorach", „melinach" i związanych z tym zagrożeniem bezpieczeństwa „zwykłych obywateli". W Poznaniu można szacować tzw. trudnych lokatorów w promilach ogółu mieszkańców (ok. kilkadziesiąt osób). Jest więc to problem marginalny. Co roku za to konsekwentnie rośnie liczba osób eksmitowanych – z prywatnych i komunalnych zasobów lokalowych, w tym także dzieci, kobiet w ciąży, osób chorych i seniorów. Każdego roku wysiedla się setki rodzin.

Wielkopolskie Stowarzyszenie Lokatorów stoi na stanowisku, że obrona praw lokatorskich wymaga zaangażowania na co dzień i bezpośredniego kontaktu z ofiarami wysiedleń. Wywoływanie zaś tego tematu jako elementu gry wyborczej, w przeddzień wyborów, budzi stanowczy sprzeciw. Złamanie wyborczej obietnicy w sprawie Biura Interwencji Lokatorskiej jest symptomatyczne. Nie widać ze strony poszczególnych ugrupowań politycznych czy polityków determinacji w przeciwdziałaniu eksmisjom. Zaplanowana dyskusja z udziałem Grodzkiej, była kolejnym pozorowaniem działań i zaangażowania w mieście, w którym systemowo odmawia się pokrzywdzonym lokatorom pomocy.

„Nie godzimy się brać udziału w debacie – argumentowało WSL – z przedstawicielami dwóch ugrupowań, które odrzuciły dwa tygodnie temu jeden z najważniejszych postulatów poznańskiego ruchu lokatorskiego – powołania miejskiego Biura Interwencji Lokatorskiej. Uważamy, że było to spowodowane klasowymi uprzedzeniami i obroną interesów właścicieli nieruchomości".

Temat wysiedleń powinien być w centrum debaty „miejskiej", a co najmniej nie powinien być w niej pomijany. W innym przypadku tzw. nowe ruchy miejskie i hasło „prawo do miasta" staną się tylko pustymi sloganami, użytecznymi w budowaniu tożsamości przede wszystkim dla przedstawicieli tzw. klasy kreatywnej i programów wyborczych rządzących. „Politycy – zakończono oświadczenie – pozostają głusi i ślepi na problemy lokatorskie i wydaje się, że żadna debata już tego nie zmieni". ■

AKCJA LOKATORSKA
UL. PAULIŃSKA 4/8, 50-247, WROCŁAW
WWW.AKCJALOKATORSKA.PL
AKCJALOKATORSKA@GMAIL.COM
TEL. 697-166-212

WARSZAWSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW
UL. KLAUDYNY 28/38, 01-684, WARSZAWA
WWW.LOKATORZY.PL
INFO@LOKATORZY.PL
TEL. 601-365-690

WIELKOPOLSKIE STOWARZYSZENIE LOKATORÓW
UL. FREDRY 5/3A, 61-701, POZNAŃ
WWW.WSL-POZNAN.PL
WSL.STOWARZYSZENIE@GMAIL.COM
TEL. 501-097-760

PUBLICYSTYKA

Widmo wyższej płacy minimalnej

Podniesienie płacy minimalnej wywołuje u polskich kapitalistów oraz liberalnych „ekspertów ekonomicznych" prawdziwą grozę. W dziesiątkach artykułów prasowych i na licznych konferencjach „eksperckich", przeciwko płacy minimalnej wytaczają oni zazwyczaj jeden, najcięższy zarzut – jej wzrost ma rzekomo prowadzić do spadku zatrudnienia i zwolnień.

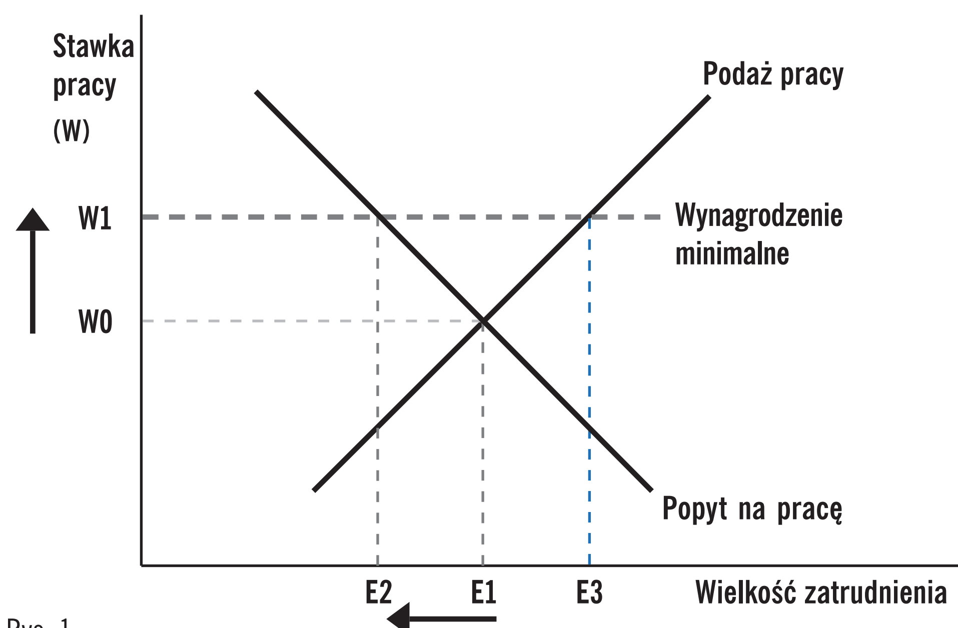
JAKUB GRZEGORCZYK

Takie spojrzenie na płacę minimalną jest w Polsce bardzo popularne i często powtarzane przy okazji dyskusji o rynku pracy. Tymczasem, stwierdzenie: „wyższe wynagrodzenie minimalne prowadzi do większego bezrobocia" nie jest żadnym „prawem ekonomicznym" – to raczej tylko slogan używany do obrony obecnych zasad podziału dochodu narodowego; zasad, z których korzysta kadra kierownicza firm zgarniająca gigantyczne zyski kosztem niskich płac.

Liberalna krytyka płacy minimalnej

Zgodnie z klasyczną teorią ekonomiczną (stanowiącą podstawę każdego kursu ekonomii), sytuację na rynku pracy określa relacja pomiędzy podażą pracy a popytem na pracę. Relacja ta przebiegać ma następująco: popyt na pracę maleje wraz ze wzrostem płac, a podaży pracy rośnie wraz ze wzrostem wynagrodzeń; przecięcie się krzywych popytu i podaży wyznacza punkt równowagi rynkowej, który jest stanem optymalnej wielkości zatrudnienia i poziomu płac. Zwolennicy ekonomii klasycznej twierdzą więc, że wzrost wynagrodzeń ponad poziom równowagi rynkowej powodować będzie spadek popytu na pracę wiodący do ograniczenia wielkości zatrudnienia i wzrostu liczby bezrobotnych. Stąd też płaca minimalna ma mieć albo szkodliwy wpływ na rynek pracy (gdy ustalona jest powyżej poziomu równowagi rynkowej) albo jest zupełnie bezużyteczna (gdy ustalona jest na poziomie równowagi lub poniżej tego poziomu – rynek samoistnie dąży wtedy do osiągnięcia poziomu równowagi). Graficzną ilustracją tego rozumowania jest poniższy wykres (Rys. 1).

Plany podwyższenia płacy minimalnej za każdym razem wywołują więc prawdziwą histerię liberalnych „ekspertów ekonomicznych" i przedstawicieli organizacji biznesowych, którzy straszą że ich jedyną konsekwencja będzie wzrost bezrobocia. Tak było np. w sierpniu 2011 r. podczas konferencji „Rządowy plan zwiększenia bezrobocia", kiedy to Andrzej Sadowski z Centrum im. Adama Smitha straszył, że „podniesienie płacy minimalnej do 1,5 tys. zł spowoduje wzrost bezrobocia o kilka proc." [1]

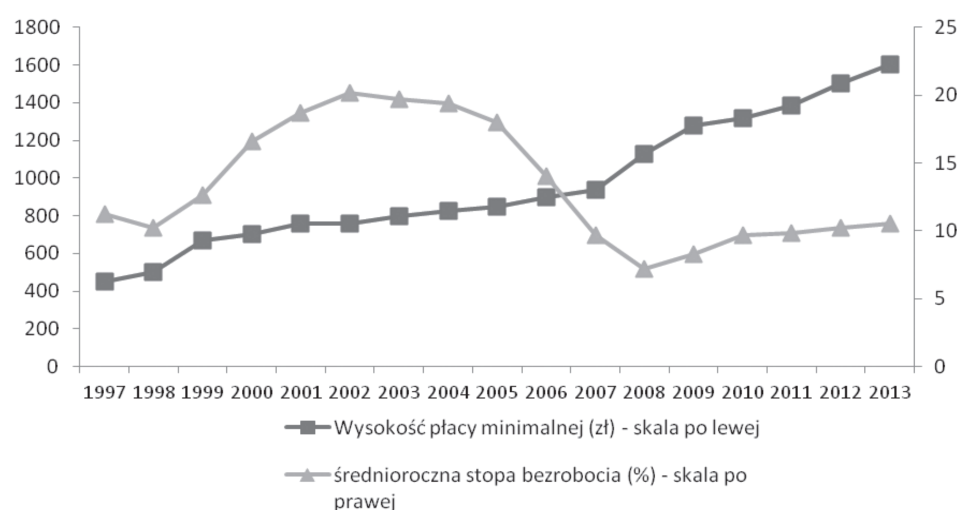


Rys. 1

Na pierwszy rzut oka wszystko to brzmi logicznie i spójnie… tyle tylko, że nie ma wiele wspólnego z tym jak działa realna gospodarka.

Płaca minimalna a bezrobocie w realnej gospodarce

Gdyby cytowane wcześniej teorie były prawdziwe, to bezrobocie w Polsce musiałoby nieprzerwanie rosnąć co najmniej od 1997 r. – płaca minimalna była bowiem przez ostatnie 16 lat rokrocznie podwyższana. Tymczasem, zmiany stopy bezrobocia przebiegały zupełnie niezależnie od tego jak zmieniała się wysokość najniższego wynagrodzenia: w latach 2002-2008, gdy płaca minimalna wzrosła z 760 zł do 1 126 zł, bezrobocie spadało z poziomu 20,2% o kilka punktów procentowych rocznie, aby osiągnąć poziom 7,2% w 2008 r. W roku 2013, kiedy to miał nastąpić prognozowany przez Sadowskiego „wzrost bezrobocia o kilka procent" na skutek ustalenia rok wcześniej płacy minimalnej na poziomie 1500 zł, bezrobocie wzrosło o … 0,3% (a warto pamiętać, że lata 2008-2013 to czas globalnego kryzysu gospodarczego, który na całym świecie przejawiał się wzrostem bezrobocia na skutek znacznego spadku produkcji). Zestawienie dynamiki średniorocznej stopy bezrobocia w Polsce z wysokością płacy minimalnej zostało przedstawione na wykresie 1.



Źródło: Wysokość płacy minimalnej na podstawie danych Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej[2], średnioroczna stopa bezrobocia na podstawie danych Eurostat, Labour Force Survey.

Oczywiście takie proste zestawienie nie może być traktowane jako jednoznaczny dowód na brak związku płacy minimalnej i poziomu bezrobocia, pokazuje jednak, że w realnej gospodarce nie zachodzi prosty związek przyczynowo-skutkowy „wyższa płaca minimalna równa się wyższe bezrobocie".

Liberalna krytyka płacy minimalnej nie wytrzymuje także konfrontacji z badaniami rynku pracy: W 1994 r. dwóch amerykańskich badaczy – David Krueger i David Card, opublikowało analizę wpływu wzrostu płacy minimalnej w stanie New Jersey na zatrudnienie w sektorze Fast-foodów (który opiera się w dużej mierze na niskopłatnej pracy głównie młodych pracowników i pracownic)[3]. Analiza oparta była na porównaniu stanu zatrudnienia w placówkach gastronomicznych w stanie New Jersey, gdzie w 1992 r. miał miejsce wzrost stanowej płacy minimalnej[4], ze stanem zatrudnienia w firmach z tej samej branży w sąsiednim stanie Pensylwania, gdzie płaca minimalna nie wzrosła. Opierając się na wynikach ankiet telefonicznych z właścicielami restauracji w obu stanach, Card i Krueger stwierdzili, że „nie ma żadnych dowodów na to, że wzrost płacy minimalnej w New Jersey przyczynił się do ograniczenia zatrudnienia w Fast-foodach w tym stanie".

Eksperyment Kruegera i Carda powtórzono następnie w skali całego kraju – w 2010 r. trójka ekonomistów: Arindrajit Dube, William T. Lester i Michale Reich porównali stan zatrudnienia i wysokość płacy minimalnej (zarówno federalnej, jak i stanowej) w sektorze gastronomicznym w 1 381 amerykańskich hrabstwach w każdym z kwartałów od roku 1990 do 2006[5]. Ich badanie nie wykazało żadnego wpływu wzrostu płacy minimalnej na zatrudnienie – jedyny wpływ jaki odkryli to pozytywny efekt ogólnego wzrostu płac w tych hrabstwach, gdzie miał miejsce wzrost płacy minimalnej.

Do podobnych wniosków doszli badacze i badaczki brytyjskiej Low Pay Comission – specjalnej agendy rządowej w Wielkiej Brytanii powołanej do monitorowania efektów wprowadzonej w 1999 r. płacy minimalnej. Tegoroczny raport Komisji stwierdza jednoznacznie, że „istnieje niewiele dowodów na znaczący, negatywny wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie, niezależnie od tego czy analizie poddane zostaną: zagregowane zatrudnienie, indywidualne szanse na znalezienie pracy, udziałniskopłatnych sektorów w całej gospodarce czy też różnice regionalne"[6].

Dlaczego wzrost płacy minimalnej nie powoduje wzrostu bezrobocia?

Gospodarka nie działa więc tak, jak chcieliby tego liberalni fundamentaliści. Dlaczego? Ponieważ ich twierdzenia opierają się na całkowicie abstrakcyjnym modelu teoretycznym, który nie przystaje do rzeczywistych zachowań kapitalistów, pracowników i konsumentów. Liberałowie zakładają, że żyjemy w świecie, w którym wszystkie firmy operują na najwyższym możliwym poziomie wydajności, pracodawcy mogą zatrudnić całą potrzebną im siłę roboczą oferując płacę w wysokości „ustalonej przez rynek", a zwolniony pracownik może zostać w każdej chwili zastąpiony praktycznie „bezkosztowo". Jeśli wizja ta byłaby prawdziwa, to faktycznie jedyną możliwą reakcją przedsiębiorstw na wzrost płacy minimalnej byłyby zwolnienia.

Istnieje jednak co najmniej kilka innych modeli tłumaczących działania rynku pracy[7]. Przykładowo, w tzw. „modelu instytucjonalnym", firmy działające na rynku nie osiągają samoistnie maksymalnej możliwej produktywności, ponieważ proces ciągłych ulepszeń i reorganizacji produkcji stanowi koszt tak dla managerów, jak i pracowników. Wzrost płacy minimalnej może być więc czynnikiem, który motywuje kadrę zarządzająca do poszukiwania nowych sposobów podniesienie produktywności, a z drugiej skłania pracowników do wydajniejszej pracy. Wyższa płaca minimalna może być także czynnikiem zwiększającym siłę nabywczą pracowników, a tym samym stymulującym popyt na dobra i usługi dostarczane przez przedsiębiorstwa, co w ostatecznym rozrachunku może „zrekompensować" pracodawcom wzrost kosztów pracy.

Nieco inaczej na zagadnienie płacy minimalnej patrzą lewicowi keynesiści (np. Joan Robinson), którzy opierają się na modelu „dynamicznego monopsonu". W tym modelu szczególną wagę przywiązuje się do kosztów jakie pracodawcy ponoszą w związku z koniecznością zatrudnienia nowych pracowników oraz różnorakich barier dla pracowników i pracownic którzy chcą podjąć pracę (związanych np. z transportem, brakiem dostatecznej informacji itp.). Te założenia prowadzą do konkluzji, że na rynku pracy przedsiębiorstwa prowadzą działalność dysponując wolnymi miejscami pracy – zatrudnienie nowych osób nie jest bowiem tak proste w związku z istniejącymi barierami dla pracowników i pracownic, a pracodawcy wzbraniają się przed oferowaniem wyższych płac nowym pracownikom i pracownicom, ponieważ mogłoby to doprowadzić do wzrostu wynagrodzeń już zatrudnionego personelu. W tym modelu, wzrost płacy minimalnej może doprowadzić do wzrostu zatrudnienia, ponieważ pozwala na obsadzenie wolnych etatów.

Odpowiedź na pytanie: „W jaki sposób wzrost płacy minimalnej wpłynie na stan zatrudnienia?" zależy więc – w dużej mierze – od przyjętych założeń ideologicznych czy teoretycznych. Nie istniejejedno, obiektywne i ideologicznie bezstronne „prawo ekonomiczne" zgodnie z którym wzrost płacy minimalnej powoduje automatyczny wzrost bezrobocia (lub też przyczynia się do wzrostu bezrobocia pracowników i pracownic znajdujących się w naj-

gorszym położeniu na rynku pracy). Twierdzenia nt. wpływu płacy minimalnej na bezrobocie, jakie słyszymy w mediach, są raczej wyrazem określonej ideologii (liberalizmu) i konkretnych interesów (kapitalistów), niż „obiektywną prawdą naukową".

Płaca minimalna z perspektywy pracowniczej

Biorąc za punkt wyjścia powyższe stwierdzenie – że stosunek do płacy minimalnej jest pochodną ideologii i konkretnych interesów – ruch pracowniczy i związkowy powinien potraktować wynagrodzenie minimalne jako narzędzie, którego możemy użyć do wymuszenia ogólnego podwyższenia poziomu płac oraz zmiany dotychczasowych zasad podziału dochodu narodowego.

Ramy teoretyczne takiej perspektywy są oparte na spojrzeniu na gospodarkę, które kwestionuje tzw. „główny nurt myśli ekonomicznej" (liberalny) i zwraca się ku „ekonomii radykalnej", wywodzącej się z marksizmu. Główne założenia tej perspektywy można streścić następująco: gospodarka kapitalistyczna jest systemem, w który na stałe wpisany jest konflikt pomiędzy klasą pracującą (utrzymującą się ze sprzedaży swojej siły roboczej) a kapitalistami (czerpiącymi dochody z posiadania środków produkcji); pierwsza z tych klas dąży do uzyskania za swoją pracę zapłaty umożliwiającej zaspokojenie potrzeb materialnych i odtworzenie „siły roboczej", podczas gdy druga dąży do maksymalnego możliwego zredukowania płac, traktując je jako „koszty" które pomniejszają jej zyski; przedmiotem konfliktu jest tu podział bogactwa wytworzonego w ramach działalności gospodarczej, które – chociaż bierze się w całości z pracy, jest dzielone pomiędzy płace i zyski.

Przechodząc od teorii do praktyki, należy zacząć od analizy układu sił pomiędzy pracą a kapitałem w polskiej gospodarce. Dostępne dane statystyczne jednoznacznie wskazują, że układ ten jest skrajnie niekorzystny dla pracowników i pracownic. Polska jest w czołówce Unii Europejskiej jeśli chodzi o odsetek nisko zarabiających pracowników i pracownic w ogóle wszystkich zatrudnionych – w 2010 r. aż 24,16% wszystkich pracowników najemnych otrzymywało wynagrodzenia które Eurostat klasyfikuje jako niskie (tj. niższe lub równe 2/3 mediany[8] wynagrodzenia godzinowego brutto w danym kraju – dla roku 2010 w Polsce było to 4 Euro)[9]. Wyższy odsetek nisko zarabiających pracowników i pracownic odnotowano jedynie w Rumunii, a średni udział tej kategorii pracowników w ogóle pracowników i pracownic najemnych dla 27 państw UE wynosił niecałe 17% (16,89%). Wysokie jest także miejsce polskiej gospodarki w rankingu „nierównego podziału dochodu narodowego" – w porównaniu z innymi krajami Unii, nieproporcjonalnie duży udział w polskim PKB mają zyski przedsiębiorstw (52,7% w II kwartale 2014 r.), a skrajnie mało przypada pracownikom w postaci płac (35,1%)[10].

Żyjemy więc w kraju, gdzie duża część pracowników i pracownic otrzymuje niskie wynagrodzenia i gdzie niewielka część wypracowanego w gospodarce bogactwa trafia do klasy pracującej w postaci płac (ponieważ większość trafia do kapitalistów w formie zysków). Taka sytuacja wynika ze splotu następujących czynników: (1) niskiego poziomu uzwiązkowienia i słabości polskich związków zawodowych, które nie są w stanie wymusić na kadrze kierowniczej podwyżek płac; (2) wysokiego poziomu bezrobocia, związanego z faktyczną likwidacją wielu sektorów gospodarki po roku 1989 i „bezzatrudnieniowym" wzrostem gospodarczym w kolejnych latach; (3) prowadzonej systematycznie przez kolejne rządy od lat 90. polityki deregulacji prawa pracy i prywatyzacji publicznych przedsiębiorstw, które dały kapitalistom dużo silniejszą pozycję w negocjacjach płacowych niż ma to miejsce w przypadku innych państw UE.

Płaca minimalna okazuje się natomiast całkiem skutecznym narzędziem ograniczania odsetka nisko zarabiających pracowników i pracownic. Jak wskazuje Wiesława Kozek „na podstawie dostępnych danych statystycznych można zaobserwować wyraźną tendencję – kraje, w których płaca minimalna pozostaje na wyższym poziomie w stosunku do płacy średniej (np. Belgia, Francja, Słowenia, Malta, Holandia, Luksemburg) doświadczają relatywnie niższego udziału pracowników nisko opłacanych w strukturze wynagrodzeń"[11].

Co więcej, jest to jedno z niewielu dostępnych mechanizmów wymuszania podwyżek płac. W sytuacji gdy zaledwie ¼ wszystkich zatrudnionych jest objęta układami zbiorowymi (i to najczęściej o zasięgu zakładowym), uzwiązkowienie pozostaje na poziomie ok. 10-15%, prawie 1/3 pracowników i pracownic jest zatrudniona na umowy na czas określony, 2,5 mln osób jest zatrudnianych na podstawie umów śmieciowych (umowy zlecenia lub samozatrudnienie) a obowiązujące regulacje w dużym stopniu utrudniają organizację akcji strajkowej[12],jedynym środkiem gwarantującym wzrost wynagrodzeń pozostają ustawowe regulacje wymuszające wzrost płacy minimalnej. Jest to jednak mechanizm bardzo ograniczony – w teorii wysokość płacy minimalnej powinna być efektem negocjacji na forum Trójstronnej Komisji do spraw Społeczno-Gospodarczych, jednak w praktyce Komisja rzadko kiedy jest w stanie ustalić wspólne stanowisko i decyzję o wysokości płacy minimalnej podejmuje jednostronnie rząd. Wzrost płacy minimalnej od 2002 r. jest efektem tych przepisów ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę[13], które obligują rząd do zwiększania jej wysokości. Zgodnie z ustawą, płaca minimalna musi być zwiększana co najmniej o prognozowany w kolejnym roku wzrost cen towarów i usług, a jeśli jej wysokość jest niższa od połowy przeciętnego wynagrodzenia za pracę wtedy dodatkowo jej wysokość w kolejnym roku powinna zostać powiększona o 2/3 wskaźnika prognozowanego realnego przyrostu PKB. Jak wskazuje Mieczysław Kabaj, obowiązujące regulacje prawne nie zapobiegły jednak zmniejszaniu się udziału płac w PKB w okresie od 2000 do 2011 r., co oznacza, że efekty wzrostu produktywności pracowników i pracownic, który miał miejsce w tym okresie, przechwycili „pracodawcy"[14].

Kwestia walki o wysokość płacy minimalnej ma więc fundamentalne znaczenie dla całej klasy pracującej oraz ruchu związkowego. Płaca minimalna jest obecnie jednym z niewielu narzędzi, które możemy wykorzystać dla odwrócenia skrajnie niesprawiedliwych zasad podziału dochodu narodowego, na skutek których większość korzyści ze wzrostu gospodarczego przechwytują kapitaliści. Wbrew liberalnej propagandzie, ani wzrost wydajności pracy, ani niskie koszty pracy (polskie koszty pracy należą do najniższych w całej UE – zgodnie z danymi Eurostatu przeciętne całkowite koszty pracy na godzinę wynoszą w Polsce 7,6 Euro, podczas gdy średnia dla krajów UE wynosi 23,7 Euro), ani „elastyczność" rynku pracy nie doprowadziły samoistnie do wzrostu wynagrodzeń, ani nie dały nam większego udziału w wypracowanym przez nas bogactwie.

W obecnej sytuacji trudno oczekiwać, że wzrost wynagrodzeń nastąpi na skutek negocjacji na poziomie branżowym czy zakładowym – polscy pracodawcy zwyczajnie odrzucają bowiem takie negocjacje. Perspektywy masowej akcji strajkowej również wydają się odległe na skutek ograniczeń prawnych i faktycznego odebrania prawa do strajku szerokiej rzeszy osób pracujących na umowach cywilnoprawnych czy zatrudnionych przez agencje pracy tymczasowej. W tym kontekście ciekawą strategią wydaje się bojkotowanie przez reprezentatywne centrale związkowe obrad Komisji Trójstronnej połączone z jednoczesną presją na rząd, mającą doprowadzić do większego wzrostu płacy minimalnej, niż wynikać by to miało wyłącznie z przepisów ustawy (docelowo do 50% przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce). Bardzo ważne jest połączenie tej presji z postulatem wprowadzenia minimalnej płacy godzinowej, która w założeniach miałaby objąć także osoby pracujące na umowach cywilnoprawnych. Jest to tym ważniejsze, że ok. 13% wszystkich osób zatrudnionych na umowach o pracę (1,3 mln osób) otrzymuje wynagrodzenie niższe od płacy minimalnej[15] – najczęściej w wyniku zatrudnienia na część etatu. Otwarte oczywiście pozostaje pytanie do jakiego poziomu płaca minimalna powinna wzrosnąć – w tym zakresie różne instytucje przedstawiają alternatywne metody obliczania wysokości płacy minimalnej[16], ale najpopularniejsze są rekomendacje Światowej Organizacji Pracy (zalecającej aby płaca minimalna wynosiła 50% przeciętnego wynagrodzenia) oraz Rady Europy (która zaleca aby wynagrodzenie za pracę było wynagrodzeniem „godziwym", które najpierw określono na poziomie 68% przeciętnego wynagrodzenia brutto, a następnie – na poziomie 60% przeciętnego wynagrodzenia netto). W tym roku kampanię popularyzującą ideę aby płaca minimalna wynosiła co najmniej 68% przeciętnego wynagrodzenia brutto zapowiedział WZZ „Sierpień 80".

Wszystkie te działania zasługują na poparcie i to poparcie bardziej zdecydowane niż okolicznościowa demonstracja we wrześniu 2013 r. – hasło wyższej płacy minimalnej i to płacy ustalanej godzinowo, obejmującej także osoby pracujące na umowach śmieciowych powinno być mottem kolejnych demonstracji, akcji protestacyjnych czy nawet akcji bezpośrednich. W chwili obecnej nie widać żadnej innej strategii działań na rzecz ogólnego wzrostu płac, niż próba skoordynowania masowych i szerokich protestów społecznych oraz wymuszenia na rządzie PO-PSL ustawowej podwyżki wynagrodzenia minimalnego.

Oczywiście postulaty te spotkają się z „kontrargumentami", że „ciężar" wyższej płacy minimalnej będzie nie do udźwignięcia przez przedsiębiorstwa. Jak widać jednak po powyższym przeglądzie literatury naukowej i danych statystycznych, istnieje cała gama alternatywnych sposobów dostosowania się przedsiębiorstw do wzrostu wynagrodzenia minimalnego. Zadaniem ruchu związkowego będzie postawienie kapitalistów w takiej sytuacji, w której nie będą mogli przerzucić tych kosztów na pracowników wymuszając większą intensywność pracy czy ograniczając zatrudnienie i wydłużając czas pracy osób już zatrudnionych, ani nie będą „rekompensować" ich sobie podnosząc ceny towarów i usług (wtedy dodatkowe pieniądze pochłonie wzrost cen) – mówiąc wprost, naszym zadaniem jest po prostu wyrwanie od nich części bogactwa, którą zawłaszczają w formie gigantycznych zysków. ■

---

1. http://www.forbes.pl/artykuly/sekcje/Wydarzenia/wyzsza-placa-minimalna-oznacza-wzrost-bezrobocia,18215,1
2. Dla roku 1997 przyjęto wysokość płacy minimalnej obowiązującą od 1 lipca 1997 r., Dane za stroną internetową Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej http://www.mpipis.gov.pl (dostęp z 22.02.2015 r.)
3. Omówienie badań Carda i Kruegera na podstawie artykułu Johna Smitha „Why does the Minimum Wage have no discrenible effect on employment?", Center for Economic and Policy Research, artykuł dostępny na stronie internetowej: http://www.cepr.net/documents/publications/min-wage-2013-02.pdf (dostęp z 10.02.2015 r.)
4. W USA płaca minimalna jest ustalana na dwóch poziomach – federalnym (obowiązującym dla całego kraju, ale istnieją od niej liczne wyjątki dotyczące m.in. płacy młodzieży) oraz stanowym (w większości wypadków równym płacy federalnej, czasem jest ona automatycznie waloryzowana o poziom inflacji; niektóre stany wprowadzają jednak dodatkowe wyjątki od stosowania płacy minimalnej).
5. Omówienie badań Dube, Lestera i Reicha na podstawie artykułu Johna Smitha „Why does the Minimum Wage have no discrenible effect on employment? (Dlaczego płaca minimalna nie ma istotnego wpływu na zatrudnienie?), op.cit.
6. National Minimum Wage, Low Pay Comission Report 2014, s. 90; raport jest dostępny na stronie internetowej brytyjskiego rządu:https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/288847/The_National_Minimum_Wage_LPC_Report_2014.pdf (dostęp z 10.10.2014 r.)
7. Omówienie na podstawie: Barry Hirsch, Bruce Kaufman, Tetyana Zelenska, „Minimum wage channels of adjustment" („Kanały dostosowawcze do płacy minimalnej"), IZA Discussion Paper No 6132, opracowanie dostępne na stronie internetowej: http://ftp.iza.org/dp6132.pdf (dostęp z 11.10.2014 r.)
8. Mediana jest miarą statystyczną, „dzieląca wszystkie dane na pół" – w przypadku wynagrodzeń mediana oznacza, że dokładnie połowa pracowników i pracownic otrzymuje wynagrodzenie wyższe od mediany, a druga połowa – niższe.
9. Eurostat, Earning statistics, omówienie dostępne na stronie internetowej: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Earnings_statistics#Median_gross_hourly_earnings (dostęp z 10.10.2014 r.)
10. Więcej na ten temat: Jakub Grzegorczyk, Grzegorz Konat, Postulaty związkowe a ekonomia, Biuletyn OZZ Inicjatywa Pracownicza nr 38, artykuł dostępny na stronie internetowej: http://ozzip.pl/teksty/publicystyka/gospodarka/item/1644-postulaty-zwiazkowe-a-ekonomial (dostęp z 10.10.2014 r.)
11. Wiesława Kozek, „Płaca minimalna i godzinowa stawka minimalna – wpływ na przeciwdziałanie i ograniczanie ubóstwa pracowników w Polsce z uwzględnieniem innych instrumentów", Ekspertyza przygotowana w ramach projektu EAPN Polska – wspólnie budujemy Europę Socjalną, dostępna na stronie internetowej: http://www.eapn.org.pl/wp-content/uploads/2014/02/Ekspertyza_Kozek.pdf (dostęp z 23.02.2015 r.)
12. Informacje na podstawie komunikatu GUS „Wybrane zagadnienia rynku pracy. Dane za 2013 r." opublikowanego na stronie internetowej http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-rynku-pracy-dane-za-2013-rok-,9,2.html (dostęp z 8.03.2015 r.) oraz bazy danych European Industrial Relations observatory, zawierającej „profile" wszystkich państwa UE. Dane dla Polski są dostępne na stronie internetowej: http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/poland_1.htm (dostęp z 20.01.2015 r.)
13. Ustawa z dn. 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1679, z późniejszymi zmianami)
14. Mieczysław Kabaj, „Makroekonomiczne determinanty wynagrodzenia minimalnego. Na marginesie artykułu prof. W. Rutkowskiego", Polityka Społeczna nr 8/2013
15. Informacje na podstawie komunikatu GUS „Wybrane zagadnienia rynku pracy. Dane za 2013r." opublikowanego na stronie internetowej http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/wybrane-zagadnienia-rynku-pracy-dane-za-2013-rok-,9,2.html (dostęp z 8.03.2015 r.)
16. Z przeglądem różnych sposobów ustalania pożądanej wysokości płacy minimalnej można się zapoznać w opracowaniu Bożeny Kłos „Płaca minimalna w krajach członkowskich Unii Europejskiej" opublikowanym przez Biur Analiz Sejmowych i dostępnym na stronie internetowej: http://biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf_05/i-1129.pdf (dostęp z 24.02.2015 r.)

PUBLICYSTYKA

My, Prekariat!

1 maja 2001 r. w Mediolanie Święto Pracy obchodzono dwukrotnie. Przed południem ulicami miasta przeszedł pochód zorganizowany przez największe włoskie centrale związkowe, po południu odbyła się manifestacja ok. 5 tyś. pracowników tymczasowych, zatrudnionych na elastycznych warunkach, emigrantów.

IGOR STOKFISZEWSKI

Akcja nosiła nazwę May Day (co oznacza „dzień majowy", a zarazem jest komunikatem SOS używanym w łączności radiotelefonicznej i teleksowej w lotnictwie i żegludze) i była pierwszym w Europie wystąpieniem prekariatu – pracowników i pracownic zatrudnianych na niestabilnych warunkach, nieposiadających zabezpieczeń socjalnych, nie mogących liczyć na emerytury. Dziś spory natury prekarnej są jedną z głównych linii frontu walk przeciw nierównościom społecznym w Europie. Do frontu tego z coraz większą determinacją przystępują również polscy prekariusze i prekariuszki. Wyrazem tego jest kampania społeczna My, Prekariat, podsumowana manifestacją w ramach obchodów Dnia Prekariatu 23 maja w Warszawie, mająca na celu upodmiotowienie pracowników o niestabilnych formach zatrudnienia i włączenie się polskiego prekariatu w międzynarodowy ruch na rzecz zapobieżenia negatywnym skutkom demontażu świata pracy.

Polski prekariat

„Prekariat to wszyscy pracownicy i pracownice, których zatrudnienie jest niestabilne, niepewne, tymczasowe. Prekarne warunki pracy to praca »na czarno« (bez umowy) oraz zatrudnienie na umowach śmieciowych: zlecenie, dzieło, o pracę na czas określony, przez agencje pracy tymczasowej" – głoszą materiały, zapraszające do udziału w kampanii i manifestacji. Szacuje się, że w Polsce liczba osób zatrudnionych na niestabilnych warunkach obejmować może nawet 1/3 z liczby wszystkich pracujących. Polski prekariat może zatem liczyć nawet 5 mln. ludzi. Prekariusze i prekariuszki rekrutują się ze wszystkich niemal branż i zawodów. Jak głosi odezwa kampanii My, Prekariat „od budowlańców po inżynierów, od pielęgniarek po medyków, od nauczycieli po naukowców, od ludzi kultury po emigrantki z Ukrainy, od ochroniarzy po personel sprzątający, od opiekunek do dzieci po wolontariuszy hospicjów, od kelnerów w restauracjach po kasjerki w centrach handlowych, od pracowników specjalnych stref ekonomicznych, po tych zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej, od sektora organizacji pozarządowych po międzynarodowe korporacje – dominuje niepewność jutra, niestabilność zatrudnienia, nieprzewidywalność czasu pracy". Przyrost prekariatu wynika z deregulacji rynku pracy (np. wydłużenia okresów rozliczeniowych za pracę, co oznacza likwidację 8-godzinnego dnia pracy) oraz upowszechnienia się elastycznych form zatrudnienia (od tzw. „umów śmieciowych" po wynajmowanie pracowników przez agencje pracy tymczasowej i warunki zatrudnienia w specjalnych strefach ekonomicznych). Im dłużej utrzyma się w Polsce deregulujący i uelastyczniający rynek pracy kurs, tym więcej osób zasilać będzie „nową niebezpieczną klasę" – jak głosi podtytuł książki Guya Standinga pt. Prekariat (Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2014).

Prekariat powinien iść razem

Dlaczego to 23 maja został wybrany na obchody Dnia Prekariatu? Kampania My, Prekariat oraz protest w stolicy zainicjowane zostały przez pracowników i pracownice branży kulturalnej zrzeszone w Obywatelskim Forum Sztuki Współczesnej i Komisji Środowiskowej Pracownicy Sztuki Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza. Jakkolwiek spory wynikające z prekarnej organizacji pracy mają w Polsce swoją historię sięgającą połowy lat dwutysięcznych, przeprowadzony przez OFSW strajk artystów z 24 maja 2012 r. uchodzi za pierwsze w Polsce wystąpienie jednoznacznie kojarzone z problematyką prekarną. To dlatego, że – jak zauważa Jarosław Urbański w książce Prekariat i nowa walka klas (Książka i Prasa, Warszawa 2014) – dla artystów „warunki elastycznego zatrudnienia (...) stały się normą od lat", zaś termin „prekaryzacja" „przyjął się w środowisku artystów i pracowników kultury relatywnie wcześnie". Manifestacja My, Prekariat organizowana jest w związku z trzecią rocznicą strajku artystów.

Sektor kulturalny od niemal dwóch dekad jest przestrzenią eksperymentów związanych z ustanowieniem nowych stosunków pracy cechujących się brakiem stabilności i skrajnym uelastycznieniem. Doszło do sytuacji, w której artystom nie wypłacano wynagrodzeń za ekspozycje ich prac. Tak daleko posunięte zachwianie standardami pracowniczymi, sprawiło, że to również branża kulturalna stała się polem wyłaniania się rozwiązań problemu prekarnego. Twórcy prowadzą rozmowy z Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej mające na celu ustanowienie systemu ubezpieczeń społecznych i emerytalnych dedykowanych artystom, zawierane są również porozumień z instytucjami kultury odnośnie minimalnych wynagrodzeń za pracę artystyczną (co stanowi odpowiednik układu zbiorowego pracy w branżach o stałych warunkach zatrudnienia). Jeśli starania sektora kultury odniosą skutek, będziemy mieli do czynienia z precedensem, mogącym stanowić wzór dla innych nacechowanych prekarnymi warunkami pracy sektorów, a – w dalszej przyszłości – dla rozwiązania problemu prekarnego w sposób systemowy.

Zarazem środowisko pracowników sztuki jest świadome, że starania jednego sektora nie wystarczą dla przełamania oporu w kwestii prekarnej i że jedynym instrumentem efektywnego nacisku na decydentów jest solidarna współpraca prekariuszy i prekariuszek wszystkich branż. Dlatego w październiku 2014 r., podczas II Konferencji programowej Komisji Środowiskowej Pracownicy Sztuki OZZ IP, zrzeszeni w niej twórcy podjęli decyzję o zainaugurowaniu kampanii mającej na celu połączenie sporów natury prekarnej prowadzonych przez środowisko artystyczne ze sporami prowadzonymi przez innych pracowników i pracownice – z branży budowlanej, logistyki, przez personel sprzątający i opiekuńczy, ludzi nauki etc. My, Prekariat jest próbą zainaugurowania tworzenia się ponadsektorowego sojuszu prekariuszy i prekariuszek, mającego na celu ogólnospołeczną mobilizację na rzecz ograniczenia negatywnych konsekwencji deregulacji rynku pracy, upowszechnienia się elastycznych form zatrudnienia oraz demontażu instytucji publicznych odpowiedzialnych za bezpieczeństwo socjalne.

Prekariat w Europie

Solidarność i współpraca na obszarze przeciwstawiania się negatywnym skutkom kondycji prekarnej nie ogranicza się tylko do prób budowania porozumienia międzybranżowego. Architektura zatrudnienia wynika z regulacji ponadnarodowych, dlatego dążenie do rozwiązania problemów prekariatu musi opierać się na prowadzeniu lokalnych sporów natury pracowniczej z jednoczesnym naciskiem międzynarodowej sieci ruchów społecznych na poziomie europejskim. Hasło „razem prekariat" oznacza więc solidarność ponadbranżową oraz ponadnarodową.

Uczestnicy wydarzeń z mediolańskiego maja 2001 r. bardzo szybko zdali sobie z tego sprawę. Już w roku 2004 zawiązała się koalicja European May Day, która w latach 2005-2006 zorganizowała wystąpienia prekarne w niemal dwudziestu ośrodkach na kontynencie (m.in. w Paryżu, Helsinkach, Sewilli, Hamburgu). Sieć grup i organizacji prekarnych obejmuje dziś praktycznie wszystkie państwa europejskie, zaś ostatnio ustanowiona platforma „Precarious Europe" (**www.precariouseurope.com**) stara się urefleksyjniać problematykę prekarną na poziomie kontynentalnym.

Miniony rok przyniósł dwa istotne wydarzenia w temacie sporów natury prekarnej. 14 listopada 2014 r. we Włoszech odbył się strajk obywatelski (**http://blog.scioperosociale.it**), zaś 19 marca tego roku we Frankfurcie miało miejsce zgromadzenie przedstawicieli europejskich ruchów społecznych, mające za cel zaplanowanie akcji strajku prekarnego na poziomie europejskim (**https://blockupy.org**). Kampania My, Prekariat również otrzymuje międzynarodowe akty solidarności. Ogłoszenie o kampanii i proteście rozpowszechniali m.in. włoscy działacze skupieni wokół wpływowego w południowej części kontynentu portalu „DinamoPress" (**http://www.dinamopress.it**) oraz portal sieci niemieckich niezależnych związków zawodowych „LabourNet Germany" (**http://www.labournet.de**). Jeżeli międzynarodowa sieć Social strike odniesie sukces, będziemy mieli do czynienia z przejściem od współpracy między ośrodkami prekarnymi do wspólnej kontynentalnej organizacji prekariuszy i prekariuszek.

Czy się to powiedzie zależy także od ustanowienia jednolitej europejskiej agendy prekariatu. Główne postulaty ruchów społecznych z zachodniej i południowej części kontynentu odnośnie problematyki prekarnej dotyczą ustanowienia europejskiej płacy minimalnej oraz walki o dochód gwarantowany. W Polsce najbardziej palące sprawy związane są z uregulowaniem stosowania „umów śmieciowych", likwidacją agencji pracy tymczasowej i ograniczeniem wyzysku w specjalnych strefach ekonomicznych. Wydaje się jednak, że praca nad postulatami polskich prekariuszy i prekariuszek powinna posiadać uspołeczniony charakter i rozpocząć się od próby ukonstytuowania się prekariatu jako różnorodnej, lecz zjednoczonej grupy nacisku. 23 maja prekariat zbiera się w Warszawie również po to, by próbę taką zainaugurować.

Więcej o prekariacie

W ustanawianiu się „nowej niebezpiecznej klasy" w Polsce pomóc mogą również coraz szerzej dostępne lektury. Oprócz wymienionych przeze mnie książek Jarosława Urbańskiego i Guya Standinga sporo o prekariacie dowiemy się z Czarnej księgi polskich artystów (Wydawnictwo Krytyki Politycznej, Warszawa 2015), raportu Fabryka sztuki (Fundacja Bęc Zmiana, Warszawa 2014) oraz wcześniejszych o kilka lat Czytanek dla robotników sztuki (Fundacja Bęc Zmiana, Warszawa 2009). Wiadomości nt sporów prekarnych przekazuje na bieżąco dostępny na stronie OZZ Inicjatywa Pracownicza (**www.ozzip.pl**) biuletyn związku, teorią prekariatu zajmuje się również środowisko skupione wokół pisma „Praktyka Teoretyczna" (**www.praktykateoretyczna.pl**). Informacje, wywiady i inne materiały odnośnie prekariatu dostępne są również na stronie kampanii My, Prekariat (**www.myprekariat.pl**). ■

Tekst jest przeredagowaną wersją artykułu My, Prekariat, który ukazał się na łamach internetowego „Dziennika Opinii" nr 121/2015 (905), http://www.krytykapolityczna.pl/artykuly/kraj/20150501/my-prekariat, data dostępu 06.05.2015.



Strajk obywatelski z 14.XI.2014 r. odbywał się pod hasłami wprowadzenia europejskiej płacy minimalnej i dochodu gwarantowanego, prawa do mieszkania, bezpłatnego dostępu do edukacji i wiedzy, otwartej polityki emigracyjnej oraz nowego paktu socjalnego dla Europy. Wzięło w nim udział ponad 100 tys. ludzi z szesnastu włoskich miast.

PUBLICYSTYKA

Powstrzymajmy wyścig do dna

Być może trudno sobie wyobrazić, że na „zielonej wyspie" może być jeszcze gorzej niż teraz i w związku z tym TTIP niczego już w naszej prekarnej doli nie zmieni. Wystarczy jednak spojrzeć na sytuację pracowniczą w krajach globalnego Południa czy prawa świeżo upieczonych matek w USA (12 tygodni bezpłatnego „urlopu"), żeby zrozumieć jak wiele wciąż mamy do stracenia.

MARIA ŚWIETLIK

Na pierwszy rzut oka może się też wydawać, że Transatlantyckie Porozumienie w sprawie Handlu i Inwestycji (w skrócie zwane TTIP) to umowa, która dotyczyć będzie tylko pewnej grupy przedsiębiorców działających w Europie i USA. Zgodnie z deklaracjami ma bowiem doprowadzić do zniesienie barier w handlu i innych usługach by te niepotrzebnie nie zakłócały prowadzenia działalności gospodarczej przez firmy, które swoje zyski czerpią z międzynarodowego obrotu. Polskie Ministerstwo Gospodarki podkreśla, że TTIP dotyczy regulacji handlowych, nie powinno zatem niepokoić działaczek i działaczy praw człowieka a w tym praw pracowniczych. My jednak rozumiemy, że choć to już XXI wiek i wiele procesów jest zautomatyzowanych, to zarówno produkcja, jak i usługi możliwe są tylko dlatego, że ktoś te dobra produkuje, ktoś sprzedaje, ktoś inny wydobywa potrzebne do produkcji surowce czy opracowuje dla nich kampanie reklamowe. Tym kimś są pracownicy i pracownice, których w dodatku ktoś inny leczy, edukuje i karmi. Warunki, w jakich praca tych wszystkich osób się odbywa – ile trwa godzin, jak jest opłacana, czy jest bezpieczna – wynikają w dużym stopniu z regulacji prawnych danego państwa (czy innego organizmu jak Unia Europejska czy poszczególne stany USA). Celem tych regulacji jest oczywiście wymuszenie na przedsiębiorcach takich warunków, które uważa się za godne. Wymuszenie, bo niestety, to co dla nas jest naszymi prawami, z punktu widzenia właścicieli czy kadry kierowniczej korporacji, to bariery na drodze do zwiększania zysków.

Skoro więc treścią TTIP jest zniesienie barier w handlu i inwestycjach, oznacza to, że negocjatorzy amerykańscy i unijni właśnie majstrują przy naszych gwarancjach i wolnościach związanych z prawami pracowniczymi. Za zamkniętymi drzwiami tworzą nowe reguły gry „praca kontra kapitał", w którą będziemy zmuszeni grać przez dziesiątki lat. Dlatego czytelniczki i czytelników, którzy należą do tzw. 1%, czyli żyją dzięki dochodom z rodzinnego kapitału, proszę o wsparcie jakiejś wartościowej inicjatywy zmierzającej do zbudowania bardziej sprawiedliwego świata, całą zaś resztę, która tak jak ja musi pracować żeby przeżyć, zapraszam do dalszej lektury.

Chciałabym teraz w kilku zdaniach napisać, co porozumienie między Unią Europejską a Stanami Zjednoczonymi oznacza z punktu widzenie pracowników i pracowniczek zatrudnionych po obu stronach Atlantyku, czy wpłynie ono na poziom płac w Polsce, pewność zatrudnienia lub wolność działalności związkowej. Niestety, proponowane zapisy umowy objęte są tajemnicą, a dostęp do nich mają tylko negocjatorzy i nieliczni europarlamentarzyści. Co więcej nie wiemy dokładnie jakie są plany Komisji Europejskiej, czego domaga się USA, a jakie są oczekiwania polskiego rządu. Żeby więc znaleźć odpowiedzi na te i inne interesujące nas pytania musimy oprzeć się na naukowych opracowaniach możliwych skutków TTIP oraz przyjrzeć się różnicom w przepisach związanych z ochroną pracowników w USA i UE. Trzeba także wziąć pod uwagę takie elementy TTIP jak arbitraż do rozstrzygania sporów miedzy inwestorem a państwem (ISDS) oraz ciało do spraw regulacji (RCB).

Badania przygotowane przez niezależnych ekspertów niestety nie przynoszą dobrych wiadomości. Wskazują że – wbrew zapewniedziom Komisji – TTIP nie stworzy nowych miejsc pracy, a wręcz przeciwnie, doprowadzi do utraty kolejnych 1-2 milionów (z czego ponad połowa w Europie), powiększając kilkudziesięciomilionową rzeszę bezrobotnych po obu stronach Atlantyku[1].

Wiarygodność tych prognoz potwierdzić mogą opracowania dotyczące skutków umowy NAFTA, która od ponad 20 lat wiążące USA, Meksyk i Kanadę a stanowi wzór dla TPP (umowa o handlu i inwestycjach między USA a niektórymi krajami Azji, Oceanii i Ameryki Płd.) czy TTIP. Wbrew zapewnieniom Clintona, który Naftę podpisywał – zwróćmy uwagę, że tym umowom zawsze towarzyszy ta sama propaganda – sytuacja pracowników nie poprawiła się, a wręcz przeciwnie, sami tylko Amerykanie utracili ok. 800 tys. miejsc pracy[2].

Z doświadczeń amerykańskich i meksykańskich pracowników wiemy też, że utworzenie strefy wolnego handlu (TAFTA) prowadzi do obniżenia płac oraz pogorszenia warunków pracy[3].

Dlaczego tak się dzieje? Nie trzeba być ekonomistką (ja nie jestem) by rozumieć, że większe zyski z prowadzenia działalności – a taki jest cel korporacji – uzyskuje się zdobywając nowe rynki zbytu lub tnąc koszty. Dziś dla europejskich rynków pierwsze będzie raczej oznaczać wyeliminowanie konkurencji – rynki są już dobrze spenetrowane, można więc walczyć o większy kawałek tortu a nie nowe ciastka. Będzie to skutkowało tworzeniem oligopoli (takich „prawie monopoli"), a te zawsze będą w dalszej perspektywie nadużywać swojej dominującej pozycji na rynku na niekorzyść klientów i pracowników. Za cięciem kosztów kryje się zaś obniżanie jakości produktów, niższe standardy środowiskowe, gorsze warunki bhp, niższe płace, brak zabezpieczeń socjalnych. Krótko mówiąc bez regulacji prawnych działających na korzyść pracowników oraz bez silnej reprezentacji związkowej grozi nam zaprzepaszczenie tego wszystkiego, co m.in. wysiłkiem kilku pokoleń robotników i robotnic udało się wywalczyć w XX wieku.

W XXI wieku według Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) celem działalności rządów powinno być zapewnienie godnej pracy (Decent Work Agenda, DWA), czyli takiej, która jest m.in. produktywna i godziwie opłacana, zapewnia perspektywy rozwoju osobistego i integracji społecznej, gwarantuje w miejscu pracy wolność organizowania się i uczestnictwa w podejmowaniu decyzji, zapewnia też pracującym bezpieczeństwo i ochronę socjalną dla rodzin. ILO opracowała też 8 konwencji, których celem jest zapobieganie najgorszym formom nadużyć związanych z pracą. Kraje członkowskie UE ratyfikowały wszystkie konwencje, sama zaś Unia zobowiązała się wprowadzać DWA do swoich umów międzynarodowych[4]. Problem jednak w tym, że USA nie tylko podpisały jedynie dwie z tych konwencji to nie przyjęły też DWA. W praktyce oznacza to, że większość zabezpieczeń pracownice i pracownicy muszą tam sobie każdorazowo wywalczyć. Jest to tym trudniejsze, że wśród nieratyfikowanych przez USA konwencji są te gwarantujące prawa związkowe – tu różnica między europejską normą a amerykańską jest ogromna. Na marginesie warto zauważyć, że to co dziś nazywa się prekariatem – niepewność zatrudnienia, brak osłon socjalnych, płaca nie pozwalająca na przeżycie – jest powrotem do półniewolniczej kondycji jaką znamy z nowelek Konopnickiej czy Prusa (jedyne co nam nie grozi to praca małych dzieci, bo akurat konwencja jej zakazująca jest jedną z dwóch podpisanych przez USA).

Co zostanie wynegocjowane w ramach TTIP jeszcze nie wiemy, ale jakakolwiek próba „harmonizacji" musiałaby się odbyć kosztem naszych uprawnień.



Autorka tekstu przemawia podczas protestu 18 IV 2015 r. przed przedstawicielstwem Komisji Europejskiej w Warszawie.

To czego należy się obawiać w związku z TTIP wcale jednak nie musi być wpisane wprost w tekst umowy. Wystarczy, że stanie się pretekstem do pozwów przed arbitrażem do rozstrzygania sporów między zagranicznym inwestorem a państwem (ISDS). Ten mechanizm pozwala pozywać prywatnym firmom skarb państwa o odszkodowanie za utracone spodziewane zyski w związku ze zmianę warunków prawnych. Po podpisaniu TTIP każda próba poprawy warunków pracy może zostać potraktowana przez korporacje (małych firm nie stać na te procesy) jako zagrażająca jej spodziewanym profitom i stać się podstawą do pozwania państwa o wielomilionowe odszkodowanie. Dla przykładu Argentyna została pozwana ponad 40 razy za działania, których celem było wsparcie obywateli w czasie kryzysu. Do 2013 r. zapłaciła z kasy państwowej 980 mln dolarów m.in. za zamrożenia cen prądu i wody czy dewaluację waluty[5]. Inny często przywoływany przykład działania tego mechanizmu to sprawa z 2012 roku, w której francuska Veolia pozwała egipskie władze po tym jak w efekcie Arabskiej Wiosny ustaliły one wysokość płacy minimalnej. Korporacja domaga się od Egiptu 82 milionów euro odszkodowania, bo jak twierdzi – poniekąd słusznie – nowa regulacja sprawi, że jej przyszłe profity będą niższe. Pytanie tylko, czy musimy się opłacać wąskiej grupie właścicieli korporacji za to, że w demokratycznym procesie egzekwujemy swoje prawo do godnej pracy i płacy? Czy celem stanowienia prawa powinno być przede wszystkim gwarantowanie zysków wielkiemu biznesowi czy też interes publiczny?

Mechanizm ISDS został stworzony by zapewnić ochronę firmom inwestującym w krajach o tzw. niestabilnej demokracji, a jak można się domyślać, chodziło o ryzyko nacjonalizacji inwestycji przez „trzecioświatowe" rządy. Pomijając słuszność tamtych ocen i decyzji, co to ma wspólnego z dzisiejszą Unią Europejską i Stanami Zjednoczonymi?

Mówiąc o ISDS trzeba zwrócić uwagę, jak bardzo niebezpiecznym skutkiem działania tych arbitraży jest ich ostudzający wpływ (chilling effect) na prawodawców. Jak sami przyznają, powstrzymują się oni od tworzenia nowych regulacji w obawie przed ewentualnymi pozwami ze strony korporacji. Można też zauważyć, że stało się już praktyką dużych firm ogłaszanie, że rozważają pozew przeciwko państwu, po tym jak tylko informacja o nowej regulacji pojawi się w mediach. Tak było w przypadku zapowiedzi zamknięcia elektrowni jądrowych czy wyższych standardów ochrony wody w Niemczech (groźba pozwów od szwedzkiej firmy Vattenfall).

Podobny wpływ na naszą zdolność do polepszenia warunków pracy czy działalności związkowej będzie miał inny mechanizm planowany przez negocjatorów TTIP – ciało do spraw współpracy regulacyjnej (Regulatory co-operation Body, RCB)[6]. Ma ono mieć dostęp do propozycji prawnych jeszcze zanim zostaną one poddane demokratycznemu procesowi i po konsultacji z biznesem wyrażać swoją opinię na temat ich ewentualnego niekorzystnego wpływu na inwestycje. Być może będzie też wysuwać swoje własne propozycje dalszej „liberalizacji". Pisząc o liberalizacji à la TTIP używam cudzysłowu, bo przecież nie chodzi tu o wolność tylko o zwiększenie przywilejów dla wielkiego biznesu. Nic dziwnego, że to właśnie ISDS i RCB budzą niepokój związków zawodowych po obu stronach Atlantyku.

Podsumowując po podpisaniu umowy grozi nam utrata miejsc pracy oraz pogorszenie jej warunków. Jak wskazują doświadczenia z NAFTA szczególnie trudne jest pierwsze 10 lat. Kto nie ma ochoty brać udziału w tym wyścigu do dna, może podpisać petycję do Komisji Europejskiej przeciwko dalszym pracom nad TTIP i wziąć udział w akcjach protestacyjnych. Informacje o wydarzeniach – także w Polsce – można znaleźć na stronie **https://www.globaltrade day.org/**

1. http://ase.tufts.edu/gdae/Pubs/wp/14-03CapaldoTTIP.pdf
2. http://www.epi.org/publication/briefingpapers_bp147/
3. http://www.citizen.org/documents/NAFTA-at-20.pdf
4. http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2014/536315/IPOL_BRI%282014%29536315_EN.pdf
5. http://library.fes.de/pdf-files/iez/global/10875.pdf
6. http://corporateeurope.org/international-trade/2015/01/ttip-regulations-handcuffed



HISTORIA

Strajki generalne w Polsce (1970-1981)

Choć z początku ekipa Edwarda Gierka podniosła stopę życiową ludności, niebawem zdecydowała się na podwyżki cen produktów. Nie pozostało to bez reakcji robotników, których protesty z 1976 r. zostały ostro stłumione przez milicję. Cztery lata później władze znów postanowiły podnieść ceny – tym razem jednak strajki wybuchły w całym kraju, a pracownicy powołali własny niezależny związek zawodowy, tzw. pierwszą Solidarność.



Fot. Zbigniew Wróblewski

Stocznia im. Adolfa Warskiego w Szczecinie. Pracownicy na wiecu. Sierpień 1980 r.

PIOTR CISZEWSKI

Okres po roku 1970 był w Polsce czasem przemian społecznych i ekonomicznych. Ekipa Edwarda Gierka stopniowo poprawiała sytuację gospodarczą w kraju. Usprawniano zaopatrzenie, pojawiały się wcześniej niedostępne towary zagraniczne. Polska Ludowa miała zapewnić społeczeństwu życie na poziomie wyższym niż w czasach „małej stabilizacji" Gomułki. Wiązało się to również z inwestycjami w infrastrukturę, między innymi w przemysł. Pamiętając o wydarzeniach roku 1970 i protestach robotniczych rząd na dwa lata zamroził ceny, a także podniósł o 11% płace minimalne. Doprowadziło to do uspokojenia na kilka lat sytuacji społecznej. Po strajku w Łodzi w roku 1971 nie było już większych protestów.

Rok 1976

W latach 1971-1976 dochód narodowy w PRL wzrósł o 60%, a płace realne o około 40%. Sytuacja zaczęła się jednak pogarszać w związku z międzynarodowym kryzysem ekonomicznym roku 1975, który Polska również odczuwała. Zamknięte zostały zachodnie rynki zbytu, a państwa i instytucje finansowe, wcześniej chętnie udzielające pożyczek, teraz domagały się ich spłaty. W grudniu 1975 Edward Gierek zauważył, że konieczna będzie podwyżka cen podstawowych artykułów konsumpcyjnych. W pierwszej połowie roku 1976 rząd premiera Piotra Jaroszewicza przygotował plan podwyżek, związany z pogarszającą się sytuacją gospodarczą w kraju. 24 czerwca 1976 roku Jaroszewicz w transmitowanym w radiu i telewizji wystąpieniu o stanie gospodarczym kraju, w zawoalowany sposób powiedział o podwyżkach. Następnego dnia treść jego przemówienia wydrukowała prasa. Wywołało to sprzeciw robotników, ponieważ drastyczne podwyżki miały objąć przede wszystkim podstawowe artykuły spożywcze.

Strajk rozpoczął się w Radomiu, gdzie pracy nie podjęli pracownicy zakładów Łucznik. Zorganizowali wiec, do którego dołączali robotnicy z innych zakładów. Tłum skierował się pod budynek Komitetu Wojewódzkiego PZPR żądając rozmów z przedstawicielami władz. Zniecierpliwieni brakiem reakcji demonstranci wtargnęli do budynku Komitetu i podłożyli w nim ogień. W Radomiu doszło do całodziennych starć z milicją, w których wzięło udział około 20 tysięcy osób. Drugi co do wielkości protest miał miejsce w Ursusie, w którym robotnicy kilku zakładów na pewien czas wstrzymali ruch pociągów.

Podczas walk w Radomiu zginęły cztery osoby. Wszystkie protesty zostały rozbite przez milicję, której jednak nie wydano broni z ostrą amunicją. W sumie w strajkach z czerwca 1976 roku wzięli udział pracownicy 112 zakładów z całego kraju. Protesty nie miały jednak zorganizowanego charakteru i niekiedy wiązały się z aktami wandalizmu, czy rabunkami. Zostało to następnie wykorzystane przez rządową propagandę, która przedstawiała protestujących jako „warchołów". Ostatecznie władze wycofały się jednak z drastycznych podwyżek, a te które wprowadzono miały być równoważone wzrostem płac.

Wydarzenia roku 1976 stały się bodźcem do poszukiwania przez klasę robotniczą nowych form działalności, a także organizacji sił opozycyjnych. 23 września 1976 roku powstał Komitet Obrony Robotników, a 23 marca 1977 roku Ruch Obrony Praw Człowieka i Obywatela. W rok po protestach Rada Państwa wydała dekret o amnestii, zwalniając tym samym z więzień wszystkich wciąż przetrzymywanych w nich uczestników demonstracji.

Rok 1980

Ponieważ w drugiej połowie lat 70 kryzys narastał, władze zdecydowały się w końcu na ponowną próbę wprowadzenia podwyżek cen produktów spożywczych. W odpowiedzi na to 8 lipca 1980 roku wybuchł lokalny strajk generalny w najważniejszych lubelskich zakładach przemysłowych oraz na kolei. Wzięli w nim udział również robotnicy ze Świdnika. W przeciwieństwie do roku 1976 tym razem robotnicy wybrali komitet strajkowy i pozostali w zakładach pracy. Zorganizowali także własne służby porządkowe. Wśród lubelskich postulatów znalazły się żądania płacowe oraz likwidacji przywilejów kadry dyrektorskiej i przedstawicieli władz.

Od 11 lipca robotnicy zaczęli wygrywać. Poszczególne załogi uzyskiwały podwyżki oraz poprawę zaopatrzenia zakładowych bufetów i sklepów. Mimo to strajk trwał nadal. Jego apogeum przypadło na 16 lipca, kiedy to strajkowało 79 zakładów. Protesty trwały aż do 24 lipca. Większość postulatów płacowych została przynajmniej częściowo spełniona, a strajkujący uzyskali od władz gwarancje bezpieczeństwa.

Lipcowe wydarzenia lubelskie zbiegły się w czasie z wystąpieniami strajkowymi w innych częściach kraju. Strajkowało wówczas 177 zakładów i około 80 tysięcy pracowników. W sierpniu rozpoczął się strajk na wybrzeżu, który był istotny ponieważ jego organizacją zajęły się Wolne Związki Zawodowe Wybrzeża, niezależna od władz organizacja pracownicza, na bazie której powstała następnie NSZZ Solidarność. 14 sierpnia stanęła praca w Stoczni Gdańskiej. Jej pracownicy poza postulatami płacowymi żądali też przywrócenia do pracy Anny Walentynowicz, zwolnionej za działalność związkową. Na terenie zakładu pojawił się Lech Wałęsa, który został następnie przywódcą strajku. Już dwa dni później dyrekcja zgodziła się na postulaty płacowe oraz przywrócenie do pracy Anny Walentynowicz. Protest jednak trwał nadal, ponieważ pojawiły się już postulaty solidarnościowe z innymi strajkującymi zakładami. Powołany został Międzyzakładowy Komitet Strajkowy. Spisano wówczas 21 postulatów. Do najważniejszych należało utworzenie niezależnych od władz związków zawodowych, gwarancja prawa do strajku oraz przestrzeganie zapisanej w konstytucji PRL wolności słowa. Strajkujący domagali się również społecznej dyskusji nad stanem gospodarki oraz koniecznymi do przeprowadzenia reformami. W niektórych zakładach pojawiły się hasła „Socjalizm tak, wypaczenia nie". Domagano się działań zmierzających do opanowania kryzysu, na przykład wprowadzenia kartek na mięso oraz zniesienia sprzedaży za dewizy i po cenach komercyjnych. Postulaty płacowe sięgnęły dalej niż doraźne podwyżki. MKS domagał się aby wzrost płac równoważył inflację oraz podwyżki cen. Robotnicy żądali także obniżenia wieku emerytalnego dla kobiet do 50 lat, a dla mężczyzn do lat 55 lub zaliczenia przepracowanych 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn bez względu na wiek. Domagano się również wprowadzenia wolnych sobót. Pojawiły się też postulaty takie jak zagwarantowanie odpowiedniej liczby miejsc w żłobkach i przedszkolach, czy skrócenie czasu oczekiwania na mieszkanie.

Wkrótce do strajku przyłączyły się zakłady w Szczecinie i Elblągu, gdzie także powstały lokalne MKSy.

Strajk generalny poparła grupa 64 intelektualistów. Wśród nich byli Bronisław Geremek i Tadeusz Mazowiecki, którzy przywieźli list poparcia do Stoczni Gdańskiej i weszli w skład utworzonej komisji ekspertów. Zasiedli w niej również między innymi Bogdan Cywiński, Tadeusz Kowalik, Waldemar Kuczyński i Jadwiga Staniszkis.

Pod koniec sierpnia 1980 roku strajk osiągnął ogromne rozmiary. Protestowało już ponad 750 tysięcy pracowników. Władze nie zdecydowały się jednak na rozwiązanie siłowe, choć Edward Gierek nazwał strajk „działaniami terrorystycznymi".

31 sierpnia, po wcześniejszych negocjacjach, doszło do podpisania porozumień gdańskich. Strona rządowa zgodziła się między innymi na utworzenie nowych, niezależnych, samorządnych związków zawodowych, prawo do strajku, budowę pomnika ofiar grudnia 1970, transmisje niedzielnych mszy świętych w Polskim Radiu i ograniczenie cenzury. W zamian związkowcy zgodzili się akceptować kierowniczą rolę PZPR .

Strajk generalny roku 1980 doprowadził do bardzo ważnej reformy, której skutkiem było powstanie NSZZ „Solidarność". Warto również zauważyć, że celem ówczesnego ruchu było reformowanie socjalizmu, a nie zmiana systemu. Większość postulatów nowego związku zawodowego, w tym program Samorządna Rzeczpospolita, odwoływała się do haseł socjalnych, znanych z tradycji ruchu robotniczego. Postawy popierających strajk intelektualistów były różnorodne. Niektórzy robili to głównie z przyczyn politycznych i to wśród nich pojawiły się później postulaty wprowadzenia w Polsce kapitalizmu.

Główną siłą pierwszej Solidarności, zarejestrowanej 10 listopada 1980 roku, była jej masowość. Struktury związku powstały niemal we wszystkich kluczowych zakładach pracy.

Rok 1981

Już na początku roku 1981 związek przystąpił do planowania strajku generalnego, mającego doprowadzić do podwyższenia płac i poprawy warunków zatrudnienia. 27 marca 1981 roku odbył się czterogodzinny strajk ostrzegawczy, a na koniec marca zaplanowano strajk generalny.

Pojawiła się jednak w ramach związku różnica zdań co do strategii. 13 marca, jeszcze przed strajkiem generalnym, podczas wiecu w Radomiu Lech Wałęsa mówił „Nie powinniśmy się cofać, ale nie powinniśmy wyniszczać też samych siebie strajkami. Zwłaszcza wobec ciężkiej sytuacji gospodarczej kraju". 30 marca grupa umiarkowanych działaczy związkowych, z Wałęsą na czele doprowadziła do podpisania „porozumienia warszawskiego", którego głównymi punktami były zgoda władz na zarejestrowanie Solidarności Rolników Indywidualnych i obietnica wyjaśnienia tak zwanej prowokacji bydgoskiej (pobicia przez milicję działaczy związkowych). Strajk generalny został odwołany, co wywołało duży sprzeciw komisji zakładowych.

Obradujący w dniach 26 września – 7 października zjazd NSZZ Solidarność wybrał Lecha Wałęsę na swojego przewodniczącego. Uchwalony został także program Samorządna Rzeczpospolita, w którym napisano „Uważamy ludowładztwo za zasadę, od której nie wolno odstępować. Ludowładztwo nie może być władzą stawiających się ponad społeczeństwem grup, które przypisują sobie prawo orzekania o potrzebach oraz reprezentowania interesów społeczeństwa".

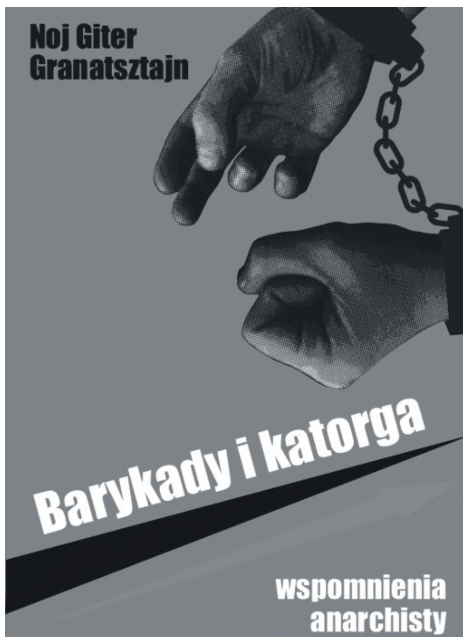
Związek w kolejnych dniach, na bazie swojego programu, domagał się między innymi utworzenia Społecznej Rady Gospodarki Narodowej, czyli dopuszczenia ludzi pracy do decydowania o kierunku reform w PRL. Podczas obrad w dniach 11-12 grudnia Komisja Krajowa Solidarności zapowiedziała strajk generalny w przypadku podjęcia przez władze działań przeciwko związkowi.

W nocy z 12 na 13 grudnia władzę przejęła Wojskowa Rada Ocalenia Narodowego, wprowadzając na terenie Polski stan wojenny. Był to wstęp do rozbicia niezależnego ruchu związkowego i odpowiedź między innymi na zapowiedź strajku generalnego. ■

HISTORIA

Łódź, Warszawa, Paryż – 1905

W związku z przypadającą w tym roku 110. rocznicą Rewolucji 1905 r., Oficyna Wydawnicza Bractwo Trojka, wydała wspomnienia robotnika żydowskiego Noj Giter-Granatsztajna pt. Barykady i katorga, w których autor opisuje warunki życia swojej klasy, jej organizacje, a także walki z fabrykantami, caratem i narodowcami.



„By zapoznać czytelników z położeniem robotników lat 90-tych XIX wieku na zachodzie Rosji, muszę skoncentrować się na środkach, które rząd podejmował przeciw robotnikom.

W obu centrach przemysłowych jakimi były Łódź i Warszawa, robotnicy pracowali po 16-18 godzin dziennie i dostawali za to najmizerniejszą wypłatę; nie mieli nawet możliwości czytać książek. Znajdowali się w niewoli bandytów, którzy trzymali w łapach całe miasto i mieli policję na swoje rozkazy. We wszystkich miastach przemysłowych były także szajki złodziei, które wykorzystując niezorganizowanie i niewykształcenie robotników trzymali ich w ciągłym strachu – w strachu dlatego gdyż ich grabili w biały dzień i to pod nosem policji, która nie okazywała robotnikom żadnej pomocy. Młode robotnice były gwałcone i sprzedawane do domów publicznych. Podczas strajków robotnicy zmuszeni byli iść do pracy ze strachu przed pogróżkami ze strony bandziorów podkupionych przez właścicieli fabryk.

W takich to warunkach przyszło brać się do roboty tej młodej nieokrzepniętej jeszcze organizacji. Przed nami stało pytanie: być albo nie być? Zdecydowaliśmy, że jest koniecznością zlikwidować bandytyzm, bo w takich warunkach jakie były nie mogliśmy rozwinąć naszej działalności.

Wtedy zaczęła się walka, walka nie na życie, lecz na śmierć. Maleńkie grupki stworzone przez 14-letnich młodziaków ruszyły do boju. Pierwsze starcie mało miejsce w 1902 roku w Łodzi; ze strony naszych przeciwników było trochę ofiar i był to także początek dezorganizacji w ich szeregach. Ta klęska wyszła im na dobre, jako że wkrótce wielu z bandytów przeszło na naszą stronę, wstąpiło do naszej organizacji i stało się wspaniałymi rewolucjonistami.

Walka zawsze kończyła się ofiarami. Czym lepiej organizowali się robotnicy, tym częściej wygrywali i to pomimo tego, że policja była zdecydowanie po stronie naszych przeciwników.

Działając w podziemiu, a więc prowadząc robotę konspiracyjnie, w piwnicach, po kryjomu i w lesie, wyrosła potężna, zdecydowana i zorganizowana siła, która zaczęła wprawiać w strach miejskich wyzyskiwaczy i administrację. Podejmowali oni wszelkie możliwe środki, przeprowadzali przeszukiwania i aresztu by ukrócić naszą robotę organizacyjną, lecz, pomimo wszelkich ich starań ruch strajkowy rósł i rozwijał się masowo”.

Wspomnienia N. G. Granatsztajna są interesujące z wielu powodów. Przede wszystkim ukazują obraz rewolucyjnej Łodzi i Warszawy z perspektywy aktywnego uczestnika radykalnych organizacji lewicowych. Wypełniają je niezliczone opisy zajść ulicznych, bójek i starć z policją oraz przeciwnikami politycznymi, ukazując tym samym nastrój robotniczych miast zaboru rosyjskiego. Ilustrują także metamorfozę ideową ich bohatera, syna biednego żydowskiego rzemieślnika z Bełchatowa, który poszukując lepszych warunków życia przeniósł się do Łodzi, gdzie przeszedł inicjację, angażując się w działalność „Bundu”. Z kolei, zasilając szeregi uciekinierów na paryskim bruku, stał się anarchistą. Fascynacja nową ideą pchnęła go do powrotu na ziemie zaboru rosyjskiego w celu organizacji zrębów ugrupowań anarchistycznych. Jego wspomnienia są wreszcie wstrząsającą opowieścią o paśmie przemocy i upokorzeń w syberyjskich więzieniach, a także walki o przeżycie i godność osobistą na katordze. ■



Fot. Biblioteka Narodowa / Polona

Strajk roznosicieli Kuriera Warszawskiego listopad 1905 r.

SAMORZĄDNOŚĆ

Recuperadas – przejmowanie, odzyskiwanie zakładów

Ruch przejmowania zakładów i samodzielne zarządzanie produkcją jest dość popularną metodą utrzymania zatrudnienia przez zwalniane załogi. Jest też tak naprawdę czystą formą tzw. strajku czynnego.

Fot. http://www.economiapopular.coop



Zdjęcie przedstawia wytop żeliwa. Wytwarza się z niego odlewy korpusów, obudów, bloków pomp, sprężarek i silników.

Wbrew dotychczasowym właścicielom, załoga nie oglądając się na nic przejmuje kontrolę nad własnym życiem, odzyskuje swoją ludzką podmiotowość i najczęściej w głęboko demokratyczny sposób samoorganizuje się i zakład wznawiając produkcję. Jest to też sposób, aby w znacznym stopniu uwolnić się od dotychczasowej kontroli kapitału, a także wesprzeć lokalną społeczność wykazując się wzajemną solidarnością. Z podobną sytuacją mamy do czynienia gdy dochodzi do dzikiego osadnictwa, zajmowania pustostanów czy pól, jak również w przypadku strajku czynszowego lokatorów. Przez wielu tego typu postępowanie uważane jest za słuszne, bo jak inaczej oceniać zaspokojenie swoich i swojej rodziny niezbędnych do przeżycia potrzeb. Zdarza się, że tego typu inicjatywy są wstanie przetrwać lata. Dzięki poparciu społecznemu, czy swojej masowości wymuszają pozytywne uregulowanie poprzez zmianę, czy inną interpretację prawa.

Miejscem, z którego najczęściej dochodzą do nas informacje o ruchu odzyskiwania / przejmowania zakładów (*El movimiento de fabricas recuperadas*) jest Argentyna.

Oto jeden z przykładów, którym chcemy zainicjować w Biuletynie stałą rubrykę – dział prezentujący przykłady samorządności pracowniczej i spółdzielczości z nadzieją, że przyjmie się ona również i u nas.

Pracownicy spółdzielni „25 Maja” walczą przeciwko nakazowi eksmisji zakładu metalurgicznego w Quilmes, jednej z dzielnic Buenos Aires, który okupują od 2000 roku. Zrealizowanie nakazu grozi utratą źródła utrzymania dla około 60 osób. Spółdzielnia pracy „25 Maja” zajmuje się produkcją w żeliwie szarym i została utworzona przez byłych pracowników Hidrodinámca Vázquez.

Działalność zakładu pod pracowniczym zarządem rozpoczęła się 24 kwietnia 2000 r., kiedy pracownicy przezcytali na zamkniętych drzwiach fabryki „Zamknięte z powodu zaprzestania działalności”. Gdy dotychczasowy właściciel wstrzymał wypłaty pensji i zaległych premii, z dnia na dzień ponad 45 rodzin zostało bez pracy i środków utrzymania. W tym czasie pracownicy, przy wsparciu ich rodzin i sąsiadów, postanowili nie rezygnować z pracy tylko na nowo uruchomić produkcję. Zanim jednak do tego doszło, byli właściciele zdążyli wywieźć większość maszyn, form odlewniczych i już przetworzonych produktów. Dziś pracownicy spółdzielni – byłej Hydrodynamiki Vazquez – walczą w sądzie cywilnym przeciwko eksmisji swojego zakładu.

„Pracujemy tu od 27 lat, będziemy opierać się temu nakazowi, ponieważ stawką jest nasze źródło pracy i chleba dla naszych dzieci. Aktualnie mamy wszystkie potrzebne dokumenty wymagane w prowincji Buenos Aires. Mamy także częściowo zatwierdzoną przez Izbę Deputowanych z prowincji decyzję, o ostatecznym wywłaszczeniu naszej fabryki, ponadto należy oczekiwać, że nasza sytuacja jest uwzględniona w budżecie prowincji Buenos Aires”, powiedział Leonid Suluaga, prezes Spółdzielni.

Oczekując na werdykt, czy zakład przetrwa czy też jego dalszy los będzie niepewny, pracownicy trzymają cały czas straż u jego bram. Mówią: „Mamy poparcie sąsiadów, związków zawodowych, ruchów społecznych i razem jesteśmy w stanie kontynuować funkcjonowanie spółdzielni”.

Wreszcie prezes spółdzielni „25 Maja” mógł oświadczyć: „Gubernator Scioli podpisał ostateczne prawo wywłaszczania dla naszej firmy, a tym samym będziemy mieli zapewniony spokój, tak aby pracą zarabiać na chleb!”

Warto też wspomnieć, że w całej Argentynie i szerzej w Ameryce Południowej setki tego typu inicjatyw pracowniczych działa, walczy i produkuje. Tworzą one sieci społeczności wspierających się w trudnych chwilach. Informacje na temat spółdzielni „25 Maja” pochodzą ze strony jednej z takich sieci, która skupia dziesiątki zakładów, obszarów uprawnych i centrów socjalnych. Co ciekawe niektóre ze spółdzielni wzięły swój początek w latach 70-tych i zostały wsparte przez kolejną falę przejmowania zakładów, która nastąpiła po kryzysie w 2002 roku. ■

ZAGRANICA



Chcemy być bojowym związkiem zawodowym

Wywiad z Narą Claderą z francuskiej Federacji Solidaires. Rozmowę przeprowadzono podczas spotkania Europejskiej Sieci Alternatywnych i Oddolnych Związków Zawodowych, które miało miejsce w dniach 15-16 listopada 2014 r. w Tuluzie.

Zacznijmy może od krótkiego przedstawienia – jaki związek reprezentujesz, czym się zajmujesz zawodowo i w swoim związku?

Nazywam się Nara Cladera, jestem nauczycielką i członkinią SUD Eduaction – związku zrzeszającego pracowników i pracownice sektora edukacji od poziomu przedszkola po uniwersytety. W swojej lokalnej strukturze SUD Education 31 (Departament Haute--Garonne) jestem reprezentantką związku, wybraną przez zgromadzenie ogólne (wszystkich członków i członkiń) do pełnienia stałych funkcji związkowych i korzystania z „godzin związkowych". Na poziomie całego związku, ogólnokrajowym, wchodzę w skład Komisji ds. Międzynarodowych gdzie zajmuję się kontaktami z organizacjami związkowymi z sektora edukacji z innych krajów.

SUD Education, wraz z ok. 60 innymi związkami ogólnokrajowymi takimi jak SUD Rail (kolej), SUD PTT (poczta) Solidaires Industrie (przemysł) czy SNJ (Krajowy Związek Dziennikarzy) jest częścią Federacji Solidaires. Na poziomie Federacji także wchodzę w skład Komisji ds. Międzynarodowych.

Czy możesz opowiedzieć nam trochę o historii, strukturze i modelu działalności związkowej Solidaires?

Zanim zaczniemy rozmawiać o Solidaires, musimy zacząć od tego czym są związki SUD. SUD – czyli "Solidarni, Zjednoczeni, Demokratyczni". Pierwszym związkiem, który zaczął używać tej nazwy był związek pracowników i pracownic poczty SUD PTT, który do 1985 r. funkcjonował w ramach centrali CFDT[1]. W latach 1984-85, gdy CFDT wyraziło zgodę na rządowy plan zmian w systemie emerytalnym, wybuchł poważny konflikt wewnętrzny, który doprowadził do wyrzucenia tych struktur związkowych, które zajmowały krytyczną postawę wobec ugodowej linii kierownictwa centrali. To było prawdziwe domino – zaczęło się na poczcie, potem dołączyli kolejarze (tworząc SUD Rail) oraz pracownicy i pracownice edukacji. To był naprawdę masowy ruch – przykładowo, na dworcu kolejowym w Lyonie wszystkie struktury związkowe CFDT przeszły do SUD Rail.

Potem, nowo powstałe związki SUD zaczęły nawiązywać kontakty z nieformalną "koordynacją związkową" noszącą nazwę "Groupe de Dix" – "Grupa 10", czyli tymi związkami, które po II wojnie światowej pozostały niezależne i nie dołączyły do CGT ani innych central związkowych. W skład "Grupy" wchodziły m.in. związek pracowników sektora finansowego, związek dziennikarzy i kilka innych. Wszystkie te związki zaczęły dyskusję nad powołaniem nowej struktury międzybranżowej na poziomie ogólnokrajowym i tak, po kilku latach dyskusji i debat narodziła się Federacja Solidaires.

Dzisiaj w skład Solidaires wchodzi 60 struktur związkowych o zasięgu krajowym, w których działa 100 tys. związkowców i związkowczyń. Jesteśmy obecni we wszystkich sektorach i branżach gospodarki. Chociaż ze względu na historię najsilniejsi jesteśmy w sektorze publicznym, to jednak powoli rozwijają się także nasze struktury w przemyśle, transporcie, usługach sprzątających itd.

Chcemy być bojowym związkiem zawodowym, który rzecz jasna broni bieżących praw i interesów pracowniczych, ale ma także projekt zmiany społeczeństwa w którym żyjemy. Jest jasne, że nasze dzisiejsze problemy wynikają ze struktury społecznej i systemu kapitalistycznego. Jesteśmy więc związkiem antykapitalistycznym, feministycznym i ekologicznym.

Ale pomimo tego nie macie jakiejś jednoznacznie określonej ideologii, do której się odwołujecie, prawda? Tak jak na przykład hiszpańskie CGT, które się jednoznacznie określa jako związek anarchosyndykalistyczny.

Nie, Solidaires nie ma jakiejś ściśle określonej linii politycznej, ale nasze działania wpisują się w ramy określone w „Karcie z Amiens" z roku 1906, która głosi potrzebę niezależności związków zawodowych od partii politycznych. Rzecz jasna w Solidaires znaleźć można wielu towarzyszy i towarzyszek, którzy i które wywodzą się z ruchu anarchistycznego czy trockistowskiego. Ale cała ta „mozaika" pracuje na zasadach konsensusu. Na przykład nasz ostatni kongres w Dunkierce poprzedzała długotrwała praca nad stanowiskami i uchwałami, więc praktycznie nie było potrzeby przeprowadzania głosowań.

Tę pracę wykonaliście na kongresie czy wcześniej?

Cały proces zaczął się pół roku przed kongresem – najpierw poszczególne związki przygotowały wstępne projekty tekstów, następnie wszystkie związki wchodzące w skład Solidaires przeprowadziły głosowania podczas zebrań i wyznaczyły delegatów i delegatki do grup roboczych, które następnie pracowały dalej nad tymi projektami, aż do momentu w którym związek, który proponował daną uchwałę czy stanowisko zaakceptował ewentualne zmiany lub nową treść dokumentów.

Jak określiłabyś „siłę" Solidaires na tle innych związków zawodowych działających we Francji?

To zależy od sektora i branży – np. w edukacji podczas wyborów do rad pracowniczych zdobyliśmy 7% głosów. Ten wynik wystarczył nam do zdobycia reprezentatywności na poziomie krajowym i wskazania reprezentantów i reprezentantek do prac w Radzie Technicznej przy Ministerstwie Edukacji (CTM)[2]. W edukacji większość głosów zdobywa jednak FSU (Zjednoczona Federacja Związkowa), która jest związkiem branżowym działającym głównie w edukacji i kilku innych sektorach publicznych (kultura, system sprawiedliwości).

W tym miejscu muszę poprosić cię o trochę więcej szczegółów nt. systemu rad pracowniczych, ponieważ jest to rozwiązanie, które w Polsce funkcjonuje na zupełnie innych zasadach.

Mogę opowiedzieć jak to wygląda w sektorze publicznym, ponieważ w prywatnym rady działają na trochę innych zasadach i nie do końca się na nich znam. System wygląda tak: Co trzy lata mają miejsce wybory w poszczególnych sektorach – wszyscy pracownicy i pracownice np. sektora edukacji czy ochrony zdrowia, wybierają reprezentantów i reprezentantki do Rady Technicznej przy danym ministerstwie. W radzie przy Ministerstwie Edukacji organizacjom związkowym przysługuje 10 miejsc. Aby zdobyć 1 miejsce dany związek zawodowy musi uzyskać co najmniej 6% głosów w skali kraju – wtedy jest traktowany jako związek reprezentatywny. Jeśli związek zdobędzie mniej głosów, nie ma swojej reprezentacji w CTM, ale może swobodnie działać. Np. koledzy i koleżanki z CNT-F nie biorą udziału w tych wyborach (w sektorze publicznym), ale nadal mają prawo do prowadzenia działalności związkowej.

Związki reprezentatywne mają prawo do wybierania reprezentantów i reprezentantek korzystających z „godzin związkowych" – ich liczba zależy od wyniku w wyborach. Ważnym prawem są też „godziny na szkolenia" – corocznie każdy pracownik i pracownica sektora publicznego mogą wykorzystać do 12 godzin na szkolenia organizowane i prowadzone przez ich związek zawodowy.

Czy w takim systemie wszyscy członkowie i członkinie związku nie ukrywają swojej przynależności związkowej?

To trochę zależy od typu zakładu pracy – w edukacji pierwszego stopnia, funkcja dyrektora nie jest ściśle związana z władzą, dyrektor to raczej kolega, który ma bardzo ograniczone możliwości stosowania sankcji wobec pracowników i pracownic. W tym wypadku nie ma więc potrzeby utajniania tego kto jest w związku. Na poziomie edukacji drugiego stopnia jest już trochę inaczej – np. w liceach częściej zdarza się, że związek musi interweniować w obronie swoich członków czy członkiń i bronić ich przed nadużywaniem władzy przez dyrekcje, zdarzają się też przypadki represji za działalność związkową. Chociaż, oczywiście zgodnie z prawem wszelkie tego typu praktyki są nielegalne.

A czy Solidaires i inne związki zawodowe są zorganizowane tak jak w Polsce – w formie struktur przypisanych do zakładów pracy?

Raczej jesteśmy zorganizowani w strukturach terytorialnych – teraz w Departamencie Górnej Garonny mamy niewiele ponad 100 osób w Solidaires w sektorze edukacji (z różnych szkół i placówek). Jest to więc niewielka liczba. Dlatego też jednym z moich głównych zadań podczas „godzin związkowych" jest kolportowanie naszej prasy i materiałów informacyjnych w szkołach i innych placówkach edukacyjnych.

I nie ma żadnego problemu z tym, żeby osoba ze związku wchodziła do zakładów pracy, gdzie nie jest zatrudniona i kolportowała tam materiały związkowe?

Absolutnie!

W sektorze prywatnym też?

Tam sytuacja jest trochę bardziej „delikatna", ale w sektorze publicznym to jest norma. Jeśli jestem reprezentantką Solidaires, to mam prawo wstępu do wszystkich placówek edukacyjnych. Mogę też aystowaać osobie ze związku – także z sektora prywatnego – podczas rozmów z jego lub jej przełożonymi. Czasem zdarza się, że dyrekcja prywatnej firmy nie wyraża na to zgody, ale na ogół taka praktyka to norma.

Czy możesz nam teraz opowiedzieć trochę więcej o sytuacji edukacji we Francji? O głównych problemach tego sektora?

Od kilkunastu lat trwają cięcia budżetowych wydatków na edukację we Francji, co przekłada się na pogarszanie się warunków pracy i rozwój niestabilnych form zatrudnienia (prekaryzację). Wcześniej, normą było to, że nauczyciele i nauczycielki byli zatrudniani jako „funkcjonariusze publiczni"[3]. Z czasem coraz powszechniejsze stały się różne inne formy zatrudnienia, które wiążą się z dużo mniejszym zakresem uprawnień. Wolne miejsca są teraz głównie obsadzane przez osoby zatrudniane na umowach o pracę na czas określony.

Mamy także do czynienia z coraz silniejszą presją na wzrost wydajności i komercjalizację edukacji. Ta presja trwa nieustannie od 1989 r., kiedy to lobbyści z Koła Przemysłowego[4] zorganizowali konferencję w Brukseli, która dała początek presji na przyjęcie modelu „edukacji opartej na kompetencjach" w całej Europie. Ten model w praktyce wymusza ograniczenie personelu edukacyjnego i godzin lekcyjnych.

Wreszcie, problemem są także zmiany administracyjne i tendencja do oddawania usług publicznych w zarządzanie samorządom, co skutkuje prywatyzacją.

Jaka jest odpowiedź Solidaires na te problemy?

Przede wszystkim akcentujemy bardzo silnie, że jesteśmy związkiem, który ma jednoczyć wszystkich pracowników i pracownice sektora edukacyjnego. Nasze organizacje związkowe są otwarte na sprzątaczy i sprzątaczki, pracowników i pracownice administracji, doktorantów i doktorantki. Uważamy, że to pracownicy wiedzą najlepiej w jaki sposób poprawić sytuację we wszystkich instytucjach składających się na edukację publiczną.

Wysuwamy postulaty zmierzające do ograniczenia różnic płacowych oraz objęcia wszystkich osób pracujących w edukacji statusem funkcjonariuszy publicznych. Prowadzimy także kampanie przeciwko komercjalizacji i prywatyzacji edukacji oraz zajmujemy się problemem rozrostu monitoringu i różnych form nadzoru i kontroli (tak nad pracownikami i pracownicami, jak i nad uczniami).

Określamy się także jako związek, który ma na celu zmianę społeczną – chcemy mieć wpływ na układ sił pomiędzy pracodawcami a klasą pracującą. Dlatego ważne są też działania, które podejmujemy na poziomie „międzybranżowym" – jak na przykład nasza kampania „Kapitaliści nas drogo kosztują", która ma zwrócić uwagę na problemy wynikające z zasad działania systemu kapitalistycznego.

Na koniec chciałbym, żebyś wskazała najważniejsze wyzwania, jakie przed wami stoją.

W chwili obecnej dość kontrowersyjną kwestią w Solidaires Education jest kwestia tego czy mamy zrzeszać pracowników i pracownice zatrudnione w szkolnictwie prywatnym. Kontrowersje wynikają z zakorzenionego we francuskim społeczeństwie konfliktu między prywatnymi szkołami katolickimi a publicznymi szkołami zorganizowanymi na zasadach i opartymi na wartościach republikańskich. Chociaż nie jesteśmy w żadnym wypadku „obrońcami Republiki", to jednak wiele osób przyjmuje pogląd, że laickie państwo jest w jakiejś mierze lepsze od instytucji kościelnych, ale moim zdaniem „szef jest szefem" i pracownicy i pracownice nie odpowiadają za to kim są ich przełożeni. ■

1. Confédération française démocratique du travail – Francuska Demokratyczna Konfederacja Pracy – chadecka centrala związkowa.

2. Odpowiednik polskiej Komisji Trójstronnej na poziomie francuskiego Ministerstwa Edukacji.

3. We Francji „funkcjonariusze publiczni" są zatrudniani na zasadach podobnych do korpusu Służby Cywilnej w Polsce.

4. Francuska organizacja lobby biznesowego.

ZAGRANICA

Sieć związków zawodowych

Od 2013 r. OZZ Inicjatywa Pracownicza uczestniczy – na prawach obserwatora – w spotkaniach Europejskiej Sieci Alternatywnych i Oddolnych Związków Zawodowych. Sieć jest nieformalnym porozumieniem związków zawodowych, które definiują się jako organizacje klasowe, bojowe i antykapitalistyczne.

Celem działań podejmowanych na tym forum jest stworzenie bojowej alternatywy wobec zachowawczo nastawionej Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC), która zrzesza największe centrale związkowe z poszczególnych krajów – w przypadku Polski: „Solidarność", OPZZ i FZZ.

Sieć jest drugą inicjatywą międzynarodową, w której uczestniczy IP – po „Czerwono-Czarnej Koordynacji", która zrzesza wyłącznie związki odwołujące się do doktryny anrchosdykalistycznej. W odróżnieniu od Koordynacji, Sieć ma szerszą formułę – obok organizacji, z którymi IP współpracuje w ramach Koordynacji: hiszpańskie CGT i Solidaridad Obrera, greckie ESE czy włoskie USI, w jej skład wchodzą także związki, które wywodzą się z ruchów autonomii robotniczej (jak np. włoskie CUB, SI COBAS, ADL COBAS) czy organizacje określające się jako związki klasowe i alternatywne wobec głównych central związkowych (francuska federacja Solidaires, szwajcarski związek SUD Vaud, hiszpańska Confederación Intersindical).

Sieć działa poprzez coroczne spotkania (2013 – Berlin, 2014 – Tuluza), opracowuje wspólne stanowiska i inicjuje ponadnarodowe kampanie protestacyjne. Podczas spotkania w Tuluzie w 2014 r. Sieć podjęła decyzję o przeprowadzeniu w najbliższym czasie następujących działań:

- Kampania „Kapitaliści nas drogo kosztują" – akcja informacyjna nt. społecznych, ekonomicznych i ekologicznych kosztów funkcjonowania systemu kapitalistycznego (Kampania ma być „związkową odpowiedzią" na neoliberalną propagandę „wysokich kosztów pracy" czy „nadmiernych obciążeń socjalnych");
- Poparcie dla inicjatywy Blockupy – protestów przeciwko polityce Troiki (Europejski Bank Centralny, Komisja Europejska, Międzynarodowy Fundusz Walutowy);
- Kampania ws. wolności związkowych i prawa do strajku – koordynująca na poziomie europejskim lokalne działania przeciwko antyzwiązkowym represjom ze strony pracodawców i władz państwowych.
- Poparcie dla kampanii „Bojkot – Wycofanie Inwestycji – Sankcje" (BDS) oraz nawiązanie współpracy z palestyńskim ruchem związkowym;

Poniżej prezentujemy krótki przegląd najważniejszych informacji o głównych organizacjach wchodzących w skład Sieci:

Confederación General del Trabajo, CGT (Powszechna Konfederacja Pracy, Hiszpania) – trzeci co do wielkości hiszpański związek zawodowy. CGT określa się jako organizacja anarchosyndykalistyczna, kontynuująca tradycję CNT. CGT utworzyły te związki, które zdecydowały się na udział w wyborach do rad pracowniczych (umożliwiają one związkom prowadzenie działalności na poziomie zakładowym i korzystanie z uprawnień takich jak „godziny związkowe").

LICZEBNOŚĆ: ok. 60-80 tys. członków i członkiń
GŁÓWNE BRANŻE: transport, przemysł motoryzacyjny, administracja publiczna, usługi pocztowe, usługi telekomunikacyjne i audiowizualne
INTERNET: www.cgt.org.es

Union syndicale Solidaires (Solidarni, Francja) – francuska federacja związków zawodowych określających się jako antykapitalistyczne i klasowe. Powstała w 1981 r. z połączenie związków działających w sektorach edukacji, usług pocztowych i transportu używających nazwy SUD (Solidarni, Zjednoczeni, Demokratyczni) oraz niezależnych związków zawodowych wchodzących w skład tzw. „Grupy Dziesięciu".

LICZEBNOŚĆ: ok. 100 tys. członków i członkiń
GŁÓWNE BRANŻE: edukacja, transport, usługi pocztowe, przemysł ciężki, ochrona zdrowia, administracja państwowa i samorządowa, usługi sprzątające
INTERNET: www.solidaires.org

Confederazione Unitaria di Base, CUB (Zjednoczona Konfederacja Oddolnych Związków Zawodowych, Włochy) – związek założony w 1992 r. wywodzący się z tzw. autonomii robotniczej, krytycznego ruchu wobec ugodowej polityki głównych włoskich central związkowych. CUB określa się jako związek niezależny od pracodawców, państwa i partii politycznych oraz kładzie duży nacisk na wsparcie walk społecznych (prawa migrantów i migrantek, protesty antywojenne i ruch antyglobalistyczny).

LICZEBNOŚĆ: ok. 500 tys. członków i członkiń
GŁÓWNE BRANŻE: przemysł chemiczny, usługi pocztowe, ochrona zdrowia, handel
INTERNET: www.cub.it

SI COBAS (Związek Międzybranżowy COBAS – Oddolne Komitety, Włochy) – związek zawodowy wywodzący się z ruchu autonomii robotniczej, skoncentrowany na organizowaniu pracowników i pracownic z sektora logistyki i transportu.

LICZEBNOŚĆ: kilka tys. członków i członkiń
GŁÓWNE BRANŻE: logistyka i transport, handel
INTERNET: www.sicobas.org

ADL COBAS (Stowarzyszenie Praw Pracowniczych COBAS – Oddolne Komitety, Włochy) – stowarzyszenie wywodzące się z ruchu autonomii robotniczej, skoncentrowane na wspieraniu walk pracowników i pracownic z sektora logistyki i transportu.

LICZEBNOŚĆ: kilka tys. członków i członkiń
GŁÓWNE BRANŻE: logistyka i transport
INTERNET: www.adlcobas.it

Solidaridad Obrera, SO (Solidarność Robotnicza, Hiszpania) – hiszpański anarchosyndykalistyczny związek zawodowy założony w 1990 r. na skutek rozłamu w CGT. SO pozostawia swoim strukturom zakładowym prawo wyboru co do brania udziału w wyborach do rad pracowniczych, ale odrzuca możliwość korzystania z subwencji państwowych w jakiejkolwiek formie. SO jest silne przede wszystkim w madryckim metrze.

LICZEBNOŚĆ: ok. 1 tys. członków i członkiń
GŁÓWNE BRANŻE: transport publiczny
INTERNET: www.solidaridadobrera.org

SUD Raud (Kanton Raud, Szwajcaria) – Federacja szwajcarskich związków zawodowych stawiająca sobie za cel budowę alternatywnego ruchu związkowego w tym kraju.

LICZEBNOŚĆ: kilka tys. członków i członkiń
GŁÓWNE BRANŻE: edukacja, administracja samorządowa
INTERNET: www.sud-vd.ch

Confederación Intersindical (Konfederacja Międzyzwiązkowa, Hiszpania) – hiszpańska konfederacja zrzeszająca bojowe związki zawodowe z sektorów edukacji, transportu kolejowego i ochrony zdrowia.

LICZEBNOŚĆ: kilkanaście tys. członków/iń
GŁÓWNE BRANŻE: edukacja, transport kolejowy, ochrona zdrowia
INTERNET: www.intersindical.es

KULTURA

Geje i lesbijki wspierają górników

Na początku tego roku na ekrany kin wszedł wyprodukowany w zeszłym roku angielski film Dumni i wściekli. Opowiada on historię grupy gejów i lesbijek, która w 1984 r. postanowiła wesprzeć strajk walijskich górników. Sojusz homoseksualistów z pozornie konserwatywnymi górnikami zarówno wtedy, jak i dziś wydaje się nieprawdopodobny. A jednak ta historia wydarzyła się naprawdę.

Jest rok 1984, rząd Margaret Thatcher wprowadza plan ograniczenia zatrudnienia w górnictwie oraz prywatyzacji i likwidacji części kopalń. Już pierwsza próba zamknięcia kopalni w Yorkshire spotyka się z oporem pracowników i lokalnej społeczności. Wkrótce w Anglii wybucha strajk, do którego przystępuje 140 tys. górników. Dochodzi do bezpośrednich starć z policją. Setki osób są aresztowane. Strajk wybucha także w niewielkiej miejscowości na południu Walii.

W tym samym czasie walkę o swoje prawa toczą także środowiska homoseksualne. Mimo, że w 1967 r. zniesiono przepisy zakazujące kontaktów homoseksualnych, "publiczne manifestowanie" własnej orientacji seksualnej jest wciąż zabronione. Każdego dnia lesbijki i geje narażeni są na policyjne prowokacje, przez które wiele/u z nich trafia do więzień. Atakują ich także media i konserwatywny rząd.

Na przełomie '84 i '85 r. kilkunastoosobowa grupa homoseksualistów zauważa, że nie tylko ich środowisko zmuszone jest stawiać opór władzy. Chcąc przełamać ograniczenia własnego ruchu, powołują do życia projekt o nazwie LGSM – geje i lesbijki wspierają górników. Stoi przed nimi olbrzymie wyzwanie. Na początku muszą przekonać do inicjatywy inne osoby ze swojego środowiska. Część z nich woli jednak skupić się na swoich sprawach wspierając np. chorych na AIDS. Inni nie chcą współpracować z konserwatywnymi, małomiasteczkowymi społecznościami, przed którymi uciekli do Londynu. W odpowiedzi na podobne postawy główny bohater filmu Mark stwierdza: „Jeśli istnieje ktokolwiek, kto odczuł na własnej skórze, co przeżywają górnicy, to tylko my". Jego środowisko, dyskryminowane, stale spychane na margines, decyduje się na zorganizowanie zbiórki funduszy dla górników. Kiedy okazuje się, że są najlepiej zorganizowaną grupą wspierającą strajk, zostają zaproszeni do Walii. Tam czeka ich kolejne wyzwanie. Muszą nawiązać bezpośrednie relacje z górniczą społecznością, która funkcjonuje w zupełnie innych realiach. Część lokalnych mieszkańców jest otwarta na londyńskich towarzyszy, inni nie chcą pozwolić na podobne sojusze.

Połowa lat 80. nie była łatwym okresem ani dla homoseksualistów, ani strajkujących górników. Dzięki własnemu samozaparciu i otwartości obie grupy odkryły jednak, że mają przyjaciół i sojuszników pośród tych, po których nigdy by się tego nie spodziewali. Z pewnością historia ta pokazuje, że przełamanie podziałów między grupami doznającymi ucisku jest możliwe. Okazuje się także, że podziały te często są wyolbrzymione a nawet fikcyjne, zbudowane głównie na stereotypach i lękach przed tym co nieznane. Walijski górnik Cliff puentuje zasadnicze przesłanie filmu w kilku prostych zdaniach: „Oto czym jest ruch pracowniczy, czym być powinien. Ty wspierasz mnie, ja wspieram ciebie. Kimkolwiek jesteś. Skądkolwiek pochodzisz. Ramię w ramię, ręka w rękę". Mimo, że historia przedstawiona w angielskiej komedii wydarzyła się 30 lat temu, problemy w niej poruszane są wciąż żywe.

Warto powrócić do doświadczeń ówczesnego ruchu i wyciągnąć z nich przydatną lekcje solidarności bez względu na wiek, orientacje seksualną, płeć, wykształcenie, czy pochodzenie.

Wywiad z Mikiem Jacksonem, współzałożycielem inicjatywy Lesbijki i Geje Wspierają Górników (LGSM).

W Polsce nie mamy pojęcia o walkach toczonych w latach 80. przez środowiska homoseksualne w Wielkiej Brytanii. Czy możesz opisać problemy z jakimi się wówczas borykaliście?

Pierwsze istotne kampanie dotyczące praw osób homoseksualnych rozpoczęły się w latach 60. z inicjatywy Allana Horsfalla. Allan pochodził z górniczego miasteczka, gdzie nigdy nie miał żadnych problemów z lokalną ludnością. Takie społeczności często okazują się tolerancyjne, to władze stwarzają nam trudności. Bycie gejem było wtedy nielegalne. Dopiero w 1967 r. wprowadzono "Sexual Ofencies Act" znosząc kryminalizację homoseksualizmu. Pomimo tego prawo w dalszym ciągu nas nie chroniło. Z powodu orientacji seksualnej ludzie tracili pracę, matkom-lesbijkom ograniczano prawa rodzicielskie, policja łamiąc prawo, wysyłała prowokatorów do miejsc naszych spotkań. Były to tzw. "ładne pały" – młodzi, przystojni policjanci, ubrani w seksowne ciuchy, którzy umyślnie cię uwodzili i ostatecznie lądowałeś w więzieniu. W 1984 r., gdy trwał już strajk górników, urząd celny pod pretekstem posiadania obscenicznych materiałów skonfiskował z prowadzonej przez nas księgarni większość literatury. Nie była to pornografia, tylko normalne książki. Policja organizowała regularne naloty na kluby i puby gejowskie, nie mieli ku temu żadnych powodów, po prostu nas gnębili. W 1970 r. na Londyńskim Uniwersytecie Ekonomicznym powstał Front Wyzwolenia Gejów. Jego inicjatorzy różnili się od organizatorów Kampanii na Rzecz Równouprawnienia Homoseksualistów bardziej bojowym podejściem. W tym samym czasie stworzyliśmy także Gejowski Telefon Zaufania co znacznie ułatwiło nam organizowanie się. Linia była dostępna w całej Anglii, umożliwiając nam zbudowanie sieci kontaktów między wyobcowanymi ludźmi. W latach 80. scena gejowska zaczęła się komercjalizować. Wcześniej byliśmy skupieni na kampaniach, dzięki działaniom politycznym mogliśmy wyjść z izolacji. Stanowiliśmy wspierającą się społeczność, która była zorientowana na zmianę społeczeństwa i wzajemną opiekę. W wyniku komercjalizacji to wszystko się zmieniło.

Kim były osoby tworzące LGSM?

Grupa została założona przeze mnie i Marka. Podczas demonstracji "Gay Pride" w 1984 r. to my zaczęliśmy zbierać pieniądze dla górników. Pod wpływem dyskusji między uczestnikami marszu i widząc narastającą w ludziach złość, Mark zorganizował spotkanie. Przyszło na nie kilkanaście osób, głównie jego znajomi: członkowie socjalistycznych ugrupowań gejowsko-lesbijskich, czy socjaliści powiązani z Partią Pracy. Mark był sekretarzem generalnym Ligi Młodych Komunistów i znał bardzo dużo ludzi związanych z ruchem pracowniczym. Inicjatywa ta szybko zaczęła się rozwijać, na kolejnych spotkaniach pojawiało się 50-60 osób. ➚



Dlaczego zdecydowaliście się wesprzeć górników?

Uważaliśmy, że wiele nas z nimi łączy. Ówczesny rząd w podobny sposób zwalczał zarówno nas jak i ich, z wykorzystaniem choćby policji czy mediów. Celowo rozpuszczano nieprawdziwe informacje o górnikach, aby ich zdyskredytować. Margaret Thatcher określała ich "wrogiem wewnętrznym", Torysi nadali im miano motłochu. Przedstawiani byli jako agresywni brutale. Media były równie zakłamane. Pewne tytuły planowały publikację sfałszowanej fotografii lidera górników wykonującego gest Sieg Heil. Związek zawodowy drukarzy zmusił jednak gazetę do odstąpienia od tego pomysłu, grożąc strajkiem. Homoseksualiści od dawna zmagali się z podobnymi szykanami. Byliśmy demonizowani przez media, rząd i policję. Ludzie notorycznie trafiali do aresztów, nawet pojawienie się pod domem znajomego geja, mogło być przez władze uznane za najście. Dopóki kapitaliści nie mogą sobie pozwolić, aby bezkarnie do nas wszystkich strzelać muszą utrzymywać olbrzymią machinę propagandy, demonizując niektóre grupy i w ten sposób dzieląc społeczeństwo. Przeciwstawimy się temu jedynie poprzez wzajemną solidarność.

Jak wyglądały początki współpracy londyńskiej LGSM z małomiasteczkową, górniczą społecznością?

Kiedy zdecydowaliśmy się odwiedzić górników, byliśmy świadomi, że mogą nas nie tolerować. Obawiam się, że w 1984 r. seksizm, rasizm i homofobia były wpisane w ruch pracowniczy. Staraliśmy się to jednak zmieniać. Czarni zwalczali rasizm w związkach zawodowych, feministki seksizm, a geje homofobię. W rzeczywistości jednak w Dulais nie spotkaliśmy się z żadnymi opresyjnymi zachowaniami czy nietolerancją. Po tym jak na spotkaniu komitetu organizacyjnego odczytano pierwszy list, który do nich napisaliśmy, wszyscy zgromadzeni wybuchnęli gromkim śmiechem. Kiedy tylko emocje opadły, górnicy zaczęli zastanawiać się nad swoją reakcją, co wywołało w szerszą debatę na temat seksualności, polityki i strajku. Dla mnie była to rewolucja w praktyce. Tym samym grupa, która z różnych powodów nas nie akceptowała była zupełnie marginalna. Większość zdecydowała, że będzie nas traktować tak samo jak wszelkie inne grupy wsparcia.

Górnicy w całym kraju co kilka miesięcy organizowali "weekendy integracyjne", ich zwolennicy mogli się z nimi spotkać, spędzić razem trochę czasu, to pomagało w budowie i utrzymywaniu więzów solidarności. Na pierwszą wizytę w Walii pojechaliśmy 25 osobową grupą. Były tam obecne także inne środowiska organizujące wparcie m.in. drukarze i pracownicy samorządowi, nas przyjechało jednak najwięcej. Kiedy weszliśmy do ośrodka górników, zobaczyliśmy ok. 300 osób w różnym wieku, dookoła biegały dzieci, którymi zajmowali się ich dziadkowie i babcie, na scenie grała kapela. Po naszym wejściu w sali zapadła całkowita cisza, czuliśmy się niezręcznie wiedząc, że spowodowała to nasza obecność. Po chwili wszyscy zaczęli klaskać, cała sala składała nam aplauz. Dla każdego z nas było to niezwykle ważne doświadczenie. Jeśli, tak jak ja, pochodziłeś z rodziny robotniczej, to pragnąłeś przede wszystkim akceptacji niezależnie od prezentowanej tożsamości seksualnej. To właśnie ofiarowali nam górnicy z Walii. Działalność nauczyła mnie, że kiedy spotykasz się z ludźmi twarzą w twarz, wszystkie uprzedzenia znikają, ponieważ często opierają się na błędnych informacjach.

Czy możesz opowiedzieć, jak na waszą kampanię reagowali inni homoseksualiści?

Najczęściej krytykowano nas za to, że wspieraliśmy górników a nie ludzi z naszego środowiska. Zaczęło być wtedy głośno o AIDS, więc pojawiały się pytania, dlaczego nie angażujemy się w kampanie dotyczące tej choroby? Prawda była taka, że wszyscy byliśmy działaczami i robiliśmy to tak czy inaczej, a oskarżenia padały z ust osób, które nie robiły kompletnie nic. Istniała także grupa konserwatywno-liberalnych gejów, którzy w odpowiedzi na naszą działalność zorganizowali zbiórkę pieniędzy dla łamistrajków. Co interesujące, jako LGSM zebraliśmy 22 tys. funtów, natomiast konserwatyści przekazali łamistrajkom jedynie 25 funtów. Ataki na naszą kampanie pojawiały się też w gejowskiej prasie. Ostatecznie jednak cała inicjatywa zakończyła się zwycięstwem naszego środowiska. Przez wiele lat bezskutecznie staraliśmy się, aby kwestia równouprawnienia gejów weszła do programu związków zawodowych. Zmieniło się to tylko dzięki poparciu jakie otrzymaliśmy od górników na Kongresie Związków Zawodowych w 1985 r. W tym samym roku wsparli oni znacznymi siłami demonstrację "Gay Pride" i zaangażowali się w pomoc charytatywną dla chorych na AIDS. Kiedy zaczęliśmy współpracę z górnikami, nie oczekiwaliśmy od nich niczego w zamian, zrobiliśmy to, ponieważ zdawaliśmy sobie sprawę ze znaczenia ich protestu. Thatcher pacyfikację górników tłumaczyła kwestiami ekonomicznymi, faktycznie chodziło o to, żeby zniszczyć angielski ruch związkowy. Górnicy stanowili wtedy najsilniejszą grupę robotniczą, w 1974 r. doprowadzili do załamania się rządów Torysów. Thatcher postanowiła się zrewanżować realizując założenia dokumentu o nazwie "Ridley Report". Przedstawiał on dokładną strategię pokonania strajkujących górników, głównie fragmentaryzację i prywatyzację kopalń oraz osłabienie związków zawodowych.

Część historii przedstawionych w filmie jest fikcyjna. Wspomniałeś wcześniej o tym, że społeczność górników była o wiele przyjaźniej do was nastawiona niż ujęto to w scenariuszu. Co jeszcze zostało w filmie zmienione?

To prawda, że zostaliśmy w Walii przyjęci lepiej, niż ukazuje to film. Wówczas w Anglii strajkowało ok. 190 tys. górników i błędne byłoby twierdzenie, że nie występowała wśród nich homofobia. W Dulais starali się z tym uporać, zanim przyjechaliśmy. Uważam więc, że mimo wszystko film dobrze oddaje obraz ówczesnej rzeczywistości. Poza tym fikcyjnym lecz bardzo istotnym elementem filmu jest Bromley. To młody chłopak, który początkowo musi wymykać się z domu, żeby wziąć udział w marszu gejów. Przez rok aktywności politycznej dorasta, nabiera pewności siebie, podczas demonstracji kończącej film trzyma główny transparent. Ta postać jest też ważna ze względu na swoją matkę, która nie toleruje gejów. Nie wynika to jednak stąd, że jest okropną osobą, po prostu uwierzyła we wszystkie nonsensowne opinie o homoseksualistach i próbuje przełożyć je na syna. Boi się, że będzie samotny, że będzie musiał ukrywać swoją tożsamość. Oglądając film wiemy jednak, że samotność to ostatnia rzecz, która mu doskwiera. Dzięki aktywności zyskał licznych przyjaciół, uczył się nowych rzeczy, czuł się silniejszy. Wielu z nas miała bardzo podobne doświadczenia.

Mówiąc o doświadczeniach, jak z perspektywy czasu oceniasz, to czego dokonaliście?

Sytuacja homoseksualistów zdecydowanie się poprawiła. Spoglądając na to w szerszym kontekście muszę jednak stwierdzić, że przegraliśmy. Wygrał rząd Torysów, któremu udało się znacznie osłabić związki zawodowe. W 1979 r., kiedy Thatcher została premierem, w Anglii było 14 mln związkowców, stanowili oni 50% wszystkich robotników, teraz jest to 6.5 mln, ok. 24% robotników. To jednak wciąż znacząca liczba, 6.5 mln osób! Mam nadzieję, że wkrótce ruch pracowniczy powstanie z kolan, dzięki czemu wszyscy zdobędziemy siłę.

Udało się wam jednak osiągnąć coś istotnego. Przełamaliście stale podsycane przez władze podziały wewnątrz klasy robotniczej. Bez tego walka z systemem kapitalistycznym jest niemożliwa. Jaka jest najważniejsza lekcja jaką możemy wyciągnąć z waszych działań?

Jestem Marksistą, dlatego zawsze będę uważał, że główna oś konfliktu przebiega między kapitałem a pracą. Na tym gruncie od lat nic się nie zmieniło, wciąż uczestniczymy w tej samej walce. Różnica jest tylko taka, że obecny ruch pracowniczy został znacznie osłabiony przez neoliberalizm. Ponadto nasi przedstawiciele w rządzie do niczego się nie nadają. Chodzi mi np. o partie pracy w różnych krajach na świecie. Tony Blair próbował ściągnąć do Anglii biznes, chwaląc się bardzo uregulowanym prawem dotyczącym związków zawodowych. Nie dziwi mnie jeśli takie słowa padają z ust Torysów, ale Blair był liderem Partii Pracy! Myślę, że pod niektórymi względami cofamy się do XIX w. Czego się nauczyłem? Że musimy wrócić do podstaw. Związki zawodowe to wciąż jedna z niewielu instytucji reprezentujących pracowników, niebawem na nowo mogą one stać się ważnym graczem. Przy czym dzisiejszy ruch pracowniczy jest bardziej otwarty niż kiedyś. Obecnie w angielskich związkach jest trochę więcej kobiet niż mężczyzn, to pierwszy taki przypadek w historii. W związkach działa też bardzo bojowa społeczność LGBT. Jest jedna rzecz, której kapitał naprawdę się boi, to solidarność ludzi pracy. Jeśli kiedykolwiek ją osiągniemy, wówczas złamiemy reguły reprodukcji kapitału. To my tworzymy bogactwo, nie oni, bogactwo pochodzi z naszej pracy. Neoliberałowie kłamią, twierdząc, że jest ono wytwarzane przez banki i kapitalistów, to nonsens. W przeciągu ostatnich kilku lat płace w Anglii gwałtownie spadły. Gdzie się podziały nasze pieniądze? Zostały przejęte przez bogatych. Musimy zatrzymać ten proces. Dokonamy tego jedynie dzięki wspólnej walce. Oczywiście, kiedy zajdzie taka potrzeba będziemy musieli łamać prawo. Jeśli mamy złe ustawodawstwo, które zaprzecza ideałom demokracji, a takie są regulacje uderzające w związki zawodowe, musimy je kwestionować. Nawet tak słynne osoby jak Nelson Mandela działały wbrew złym przepisom. Czasami musimy się po prostu pozbyć szkodliwych praw i złych władz.

Po tym jak "Dumni i wściekli" odnieśli światowy sukces, reaktywowaliście LGSM. Czym się obecnie zajmujecie?

Dołączyło do nas sporo nowych, inteligentnych, młodych i zaangażowanych osób. Razem wspieramy Fundację Marka Ashtona pomagającą chorym na AIDS. Wspomagamy też górników z Some w Turcji, gdzie w zeszłym roku w jednej z kopalń zginęło ponad 200 osób. Fundusze przekazujemy przez turecką grupę LGBT "Kaos", która wzoruje się na LGSM.

Niedawno zamknięto ostatnią kopalnie w Walii. Dlatego półtora roku temu część górników, m.in. syn Dai Donovan, przeprowadził się z całą rodziną do Yorkshire na północy Anglii. Obecnie tamtejsze kopalnie są jednak również zagrożone likwidacją. Dai zwrócił się o wsparcie do nas. Cała tamtejsza społeczność górników poparła ten pomysł. W styczniu pojechaliśmy tam, prowadząc większą kampanię w obronie górnictwa, razem z aktorami grającymi w filmie. Być może kiedyś będzie okazja spotkać się z górnikami lub innymi grupami protestującymi w Polsce.

Powiedziałeś, że w Walii zamknięto już wszystkie kopalnie. Co stało się z Dulais Valley? Czy wciąż macie kontakt z tamtejszą społecznością?

Tak, planujemy ich wkrótce odwiedzić z okazji rocznicy zakończenia strajku. Po zlikwidowaniu zakładów górniczych region podupadał. Odnotowuje się tam coraz więcej uzależnień od narkotyków, szerzy się alkoholizm. Bezrobocie jest bardzo wysokie, jeśli chcesz dostać pracę, musisz dojeżdżać lub przeprowadzić się do któregoś z większych miast. Dostępne etaty są zazwyczaj na śmieciowych umowach i za minimalne stawki. Dochody mieszkańców znacząco spadły. Wiedzieliśmy, że tak się stanie. Jednym z naszych postulatów 30 lat temu, było niedopuszczenie do wyniszczenia całych społeczności. Obecnie rząd próbuje stwarzać pozory, że wspiera podobne miejsca, od czasu do czasu rzucając tam trochę kasy, to jednak za mało, żeby coś zmienić.

Wracając do wspomnianych przez ciebie górników z Polski. Jak w latach 80. zareagowaliście na wieść o eksporcie polskiego węgla do Anglii, kiedy trwał strajk?

Odbyliśmy na ten temat dużą dyskusję w ramach LGSM. Generalnie wywołało to konsternację wśród członków angielskiej lewicy, ponieważ w oczywisty sposób szkodziło to protestowi. Jednocześnie jednak polscy górnicy przysyłali strajkującym w UK jedzenie. Takie historie się powtarzają, ludzie na dole najczęściej są świadomi tego, co się dookoła nich dzieje i okazują sobie nawzajem wsparcie. To władza w różnej postaci, łącznie z partiami politycznymi i żółtymi centralami związkowymi wszystko niszczy, pozostając przy tym bezkarna. Niektóre sytuacje pokazują jednak, ile jest w nas siły. Strajk angielskich górników w latach 80. był jak wojna domowa. Na stacjach londyńskiego metra i w wielu innych miejscach różne grupy zbierały dla nich pieniądze, pomimo że oznaczało to policyjne represje. Ci, którzy nigdy nie byli aktywni, nagle zaczęli się społecznie angażować. W stolicy organizowano masę działań solidarnościowych i spotkań informacyjnych. Ta walka nas jednoczyła. Górnicy tacy jak Dai właściwie tu mieszkali, co sprzyjało też podtrzymywaniu naszej przyjaźni. ■